



UNIVERSIDAD DE VALLADOLID



ESCUELA DE INGENIERÍAS  
INDUSTRIALES

UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

ESCUELA DE INGENIERIAS INDUSTRIALES

MASTER UNIVERSITARIO EN  
GESTION DE LA PRL, CALIDAD Y MEDIO AMBIENTE

**Evaluación de riesgos psicosociales del  
personal de la planta de U.C.I. de un hospital  
público**

**Autor:**

**Cano Paterna, Isabel**

**Tutor de Empresa:**

**Ortega Gutiérrez, Adela  
Hospital Clínico Universitario de  
Valladolid**

**Tutor Académico:**

**Agudo Bernal, Francisco Javier  
Departamento de la UVa**

**Valladolid, Septiembre 2022.**

## **RESUMEN**

En este Trabajo Fin de Máster se analizan los riesgos psicosociales presentes en los trabajadores de la Unidad de Cuidados Intensivos (U.C.I.) del Hospital Clínico Universitario de Valladolid, lugar donde se han realizado las prácticas curriculares del curso. Este análisis se realiza mediante el método FPSICO 4.0 implementado por el INSST en el año 2018, en el que, mediante un cuestionario de 44 ítems, se miden las 9 variables más asociadas a la existencia de riesgos psicosociales en el trabajo. Asimismo, se estudian los resultados obtenidos en base al género y al puesto de trabajo, para así interpretar de forma completa la presencia o no de estos riesgos psicosociales en la vida laboral de estos empleados. Por último, y tras haber interpretado estos resultados, se proponen medidas preventivas y posibles mejoras para la solución de los problemas presentes.

**Palabras Clave:** Prevención; Riesgos Psicosociales; FPSICO; Hospital; UCI

## **ABSTRACT**

This Master's Thesis analyzes the psychosocial risks present in the workers of the Intensive Care Unit (ICU) of the Clinical University Hospital of Valladolid, where the curricular practices of the course have been carried out. This analysis is carried out using the FPSICO 4.0 method implemented by the INSST in 2018, in which, by means of a 44-item questionnaire, the 9 variables most associated with the existence of psychosocial risks at work are measured. Likewise, the results obtained are studied based on gender and job position, in order to fully interpret the presence or not of these psychosocial risks in the working life of these employees. Finally, and after having interpreted these results, preventive measures and possible improvements are proposed to solve the present problems.

**Key Words:** Prevention; Psychosocial Risks; FPSICO; Hospital; ICU

## ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
1.1. MOTIVO DEL TRABAJO.....	3
1.2. LUGAR DE REALIZACIÓN.....	3
1.3. TUTOR DE EMPRESA .....	3
1.4. TUTOR DE LA UVA.....	3
<b>2. JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVOS .....</b>	<b>4</b>
<b>3. MEDIOS UTILIZADOS.....</b>	<b>4</b>
3.1. MEDIOS MATERIALES.....	4
3.2. MEDIOS HUMANOS.....	5
<b>4. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>5</b>
4.1. FACTORES PSICOSOCIALES. GENERALIDADES .....	5
4.2. RIESGOS PSICOSOCIALES .....	6
4.3. FACTORES PSICOSOCIALES EN EL ÁMBITO SANITARIO .....	9
<b>5. METODOLOGÍA EMPLEADA.....</b>	<b>10</b>
5.1. CUESTIONARIO SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES FPSICO 4.0.....	14
5.2. PROGRAMA FPSICO 4.0 .....	15
5.3. PROCEDIMIENTO .....	16
<b>6. RESULTADOS OBTENIDOS.....</b>	<b>16</b>
6.1. RESULTADO GENERAL .....	16
6.2. RESULTADOS POR GÉNERO.....	19
6.3. RESULTADOS POR PUESTOS DE TRABAJO .....	22
<b>7. INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....</b>	<b>27</b>
<b>8. CONCLUSIONES.....</b>	<b>33</b>
8.1. PROPUESTAS DE MEJORA.....	34
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>36</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>38</b>

## **1. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. MOTIVO DEL TRABAJO**

El presente Trabajo Fin de Máster pretende exponer la labor llevada a cabo durante las prácticas curriculares realizadas en el Hospital Clínico Universitario, más concretamente la labor de evaluación y estudio de los riesgos psicosociales presentados en los trabajadores de la planta U.C.I. de este Hospital a través del método para evaluar los riesgos psicosociales denominado FPSICO 4.0, elaborado por el INSST (Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo) en el año 2018.

A través de este método, se evaluarán las respuestas proporcionadas por los trabajadores al cuestionario FPSICO y se interpretarán los resultados en base a unas variables que evidencian la presencia o no de estos riesgos psicosociales. De este modo, se podrá averiguar la salud psicosocial que presentan los empleados, y se propondrán las medidas preventivas necesarias para mejorar los problemas que puedan surgir.

### **1.2. LUGAR DE REALIZACIÓN**

La entidad donde se ha realizado este estudio es el Hospital Clínico Universitario de Valladolid. Este se ubica en la Calle Ramón y Cajal, N°3 de la ciudad de Valladolid. Fue inaugurado en el año 1978 y consta de once plantas, así como cinco plantas por debajo del nivel de la planta baja, dotando así a la instalación de 777 camas, así como un área de Urgencias inaugurada en el año 2015.

El hospital pertenece al sector salud, y su actividad principal es la atención y asistencia a enfermos por medio de personal médico, enfermería, personal auxiliar y de servicios técnicos durante 24 horas, 365 días del año y disponiendo de tecnología, aparatología, instrumental y farmacología adecuadas.

El hospital cuenta con un Servicio de Prevención Propio formado por médicos, enfermeros y técnicos de prevención, que se encargan de las labores preventivas de los ámbitos de seguridad, higiene y ergonomía y psicología.

### **1.3. TUTOR DE EMPRESA**

La tutora por parte de la empresa ha sido Adela Ortega Gutiérrez, una de las técnicas de prevención de riesgos laborales del Servicio de Prevención Propio del Hospital Clínico Universitario de Valladolid.

### **1.4. TUTOR DE LA UVA**

El tutor por parte de la Universidad de Valladolid, como parte del Máster en Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, Calidad y Medio Ambiente, ha sido Francisco Javier Agudo Bernal, profesor de la asignatura Fundamentos de Medicina.

## 2. JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVOS

Los riesgos psicosociales constan de una alta importancia y presencia en el ámbito de la salud, más concretamente en la planta U.C.I., que está centrada en la atención y cuidados de enfermos de gravedad, yendo acompañados estos en muchas ocasiones de situaciones tan difíciles como son la delicada salud de los pacientes e incluso su fallecimiento, así como el estado de los familiares y personas que les acompañan. En un contexto tan duro, este tipo de riesgos se presentan con más frecuencia, por lo que se considera necesario evaluarlos asiduamente y tener en cuenta hasta qué punto pueden estar afectando la vida laboral y personal de todos los trabajadores.

Por lo tanto, partiendo de esta justificación, el **objetivo específico** de este trabajo es evaluar los riesgos psicosociales presentes en los trabajadores de la unidad de cuidados intensivos del Hospital, para tener en cuenta la información obtenida y tomar las medidas necesarias para solventar los posibles riesgos que puedan surgir.

Por otro lado, los **objetivos generales** son:

- Evaluar de forma general la situación actual en la unidad de cuidados intensivos en el Hospital Universitario de Valladolid, teniendo en cuenta los diferentes riesgos psicosociales y obteniendo información mediante encuestas y análisis de los datos
- Trabajar con herramientas de gestión de evaluación de riesgos, como por ejemplo FPSICO 4.0, para poder generar informes adecuados.
- Proponer medidas de mejora en la organización y las condiciones de trabajo de la unidad de cuidados intensivos, de manera que después de su aplicación, se pueda comprobar la mejora de resultados y una reducción clara de los riesgos.

## 3. MEDIOS UTILIZADOS

### 3.1. MEDIOS MATERIALES

Los medios materiales utilizados principalmente para este estudio son:

- Cuestionario sobre riesgos psicosociales FPSICO elaborado por el INSST, que consta de 44 preguntas relacionadas con estos aspectos y en las que se evalúan distintas variables asociadas a la presencia o no de salud psicosocial en el trabajo.

- Programa FPSICO 4.0. Este es una aplicación informática en la que se registran los resultados obtenidos en el cuestionario para generar una serie de resultados en distintos formatos, facilitando así su interpretación.

Asimismo, y para aunar e interpretar todos los resultados, así como su análisis e implicaciones, se han utilizado medios informáticos como Microsoft Word.

### 3.2. MEDIOS HUMANOS

En cuanto a los medios humanos, principalmente se trata de los trabajadores de la unidad de cuidados intensivos que rellenaron el cuestionario, que se dividieron en hombres y mujeres, así como médicos, enfermeros, auxiliares de enfermería y celadores.

Para pasar el cuestionario, fue necesaria la labor de una técnica de prevención perteneciente al SPP del Hospital, mi tutora de empresa Adela Ortega Gutiérrez, que realizó esta labor durante los tres turnos de los trabajadores a lo largo de varios días.

Finalmente, para realizar este trabajo, también ha sido indispensable la ayuda del profesor Francisco Javier Agudo Bernal, tutor académico de este Trabajo Fin de Máster.

## 4. MARCO TEÓRICO

### 4.1. FACTORES PSICOSOCIALES. GENERALIDADES

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la **salud** se define como "el bienestar físico, mental, psicológico y social, y no sólo la ausencia de afecciones o enfermedades". El artículo 40.2 de la Constitución Española encomienda a los poderes públicos la garantía de la seguridad y la salud en el trabajo, y el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores define que todos los trabajadores tienen derecho a la **integridad física** y a una adecuada **política de seguridad y salud**.

Sobre esta base, el 10 de noviembre de 1995 se publicó en el Boletín Oficial del Estado (BOE) la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (PRL), que establece la necesaria transición de la protección a la prevención. El artículo 2 de la Ley 31/1995 de PRL dice literalmente: "El objetivo de esta ley es promover la **seguridad y la salud** de los trabajadores mediante la aplicación de las **medidas** y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo"; podemos decir que la PRL no sólo se centra en el bienestar físico, sino que también incluye factores que pueden afectar a nuestro bienestar psicológico, mental y social: **los riesgos psicosociales**.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la OMS, se definen como "las condiciones presentes en una situación laboral, relativas a la organización, el contenido y la realización del trabajo, que pueden afectar tanto al **bienestar y la salud** (física, mental o social) de los trabajadores como a su **rendimiento** en el trabajo".

Los riesgos psicosociales siempre han sido los más secundarios dentro de la prevención, y solo empezaron a cobrar importancia a finales del siglo XX, e incluso en la Ley 31/1995 de PRL no se mencionan los riesgos psicosociales como tales. El artículo 34 del Real Decreto 39/1997 sobre servicios de prevención reconoce la ergonomía y la psicología aplicada como una de las cuatro especialidades de la PRL, y por tanto la existencia de riesgos psicosociales en el trabajo. Hasta 1999, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) no empezó a incluir los factores psicosociales en las encuestas nacionales sobre las condiciones de trabajo.

Tanto el **perfil** de los trabajadores, como los posibles **cambios** que se puedan dar en su estilo y calidad de vida, los tipos de trabajo y la incorporación de nuevas tecnologías han hecho que estos riesgos sean cada vez más **frecuentes** y, por lo tanto, es necesario abordarlos adecuadamente para proteger al trabajador. Estos cambios en la población se reflejan en las descripciones de los perfiles de los trabajadores en distintas encuestas nacionales sobre PRL (Parent-Thirion, Fernández-Macías, Hurley & Vermeylen, 2007; INSST, 2011), habiendo una mayor proporción de **mujeres** y un marcado **envejecimiento** de la mano de obra.

Uno de los principales problemas de estos riesgos es que no sólo dependen de un factor externo controlable, también dependen de **factores personales**, como pueden ser la personalidad o la actitud, que son innatos y, por tanto, no modificables, y de otros que pueden modularse como la formación o la actitud. Esta sensación de no poder controlarlos del todo y la dificultad para evaluarlos debido a la variabilidad interpersonal hacen que sean los riesgos laborales menos apreciados y que menos interesan por lo general, a pesar del auge que han experimentado en los últimos tiempos.

Por tanto, la **psicosociología** se puede definir como la disciplina preventiva encargada de evaluar, prevenir y tratar los riesgos psicosociales del trabajo, así como sus posibles consecuencias.

## **4.2. RIESGOS PSICOSOCIALES**

Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, los riesgos psicosociales en el trabajo son los causados por una mala organización y gestión de las tareas y por un entorno social negativo.

Asimismo, según la cuarta Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (Parent-Thirion, Fernández-Macías, Hurley & Vermeylen, 2007), el 22,3% de los trabajadores sufría estrés laboral, el 8,7% declaraba tener problemas de sueño y el 7,8%

ansiedad relacionada con el trabajo. Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, el estrés fue el segundo problema de salud relacionado con el trabajo más frecuente en 2005.

En España, según la sexta encuesta sobre condiciones de trabajo realizada por el Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo (INSHT) en 2007, el 70,9% de los trabajadores se sienten expuestos a riesgos de accidentes laborales. En la séptima Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011 del INSHT, los factores de inatención relacionados con los riesgos psicosociales se sitúan como la causa más frecuente de los accidentes laborales.

En la encuesta sobre la calidad de vida en el trabajo realizada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración en 2010, el 49,9% de los trabajadores declaran niveles de estrés altos o muy altos. Por último, en el análisis del INSST, de la muestra española que participó en la sexta Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo de 2015, la percepción del estrés laboral se mantiene estable.

En el contexto de los riesgos psicosociales hay que tener en cuenta los siguientes puntos:

**1. Actividad cognitiva:** se define como el nivel de actividad mental o la carga de trabajo mental necesaria para realizar un trabajo. Una carga de trabajo excesiva o mínima puede suponer un riesgo para la salud del trabajador. Para definir la carga mental de una tarea hay que tener en cuenta varios factores, como el nivel de atención/concentración requerido, la complejidad de la tarea y el tiempo necesario para realizarla. Así, puede producirse una sobrecarga mental si la carga mental supera las capacidades del trabajador, o una infracarga mental si las capacidades del trabajador superan las requeridas por la tarea.

**2. Estrés laboral:** la OMS define el estrés en general como "un conjunto de reacciones fisiológicas, psicológicas y de comportamiento que preparan al organismo para la acción" y define el estrés relacionado con el trabajo como "un conjunto de reacciones psicológicas, cognitivas y de comportamiento que se producen cuando los trabajadores se enfrentan a exigencias laborales que no se corresponden con su nivel de conocimientos, habilidades o capacidades". En otras palabras, se produce en el trabajo cuando hay un desajuste entre la persona y las demandas, cuando las demandas superan los recursos del individuo. Sin embargo, hay que recordar que, según la situación, podemos tener estrés positivo o desesperación y estrés negativo o angustia. El estrés es uno de los factores psicosociales más estudiados, aunque es difícil de estimar.

En cuanto a los principales factores de estrés en el trabajo, los más relevantes son el entorno físico, las exigencias del propio trabajo, la estructura de la organización, las relaciones interpersonales, la inseguridad laboral, la organización del trabajo, los conflictos de rol y los factores externos al trabajo.

La importancia del estrés está principalmente en las consecuencias fisiológicas, psicológicas y cognitivas que puede tener para la salud. Por ejemplo, el **Síndrome de Burnout** es una respuesta psicológica al estrés laboral crónico.

Se da en personas que, en el trabajo, están en contacto constante con otros seres humanos, a los que prestan asistencia y/o ayuda. Se produce cuando las capacidades del individuo no están a la altura de las exigencias o los factores de estrés. Puede manifestarse de diferentes maneras: agotamiento emocional, despersonalización, sentimientos de baja realización personal y/o la aparición de actitudes negativas.

**3. Insatisfacción laboral:** la satisfacción en el trabajo se define como un estado emocional positivo o agradable que resulta de la percepción subjetiva de una persona sobre sus experiencias laborales. La insatisfacción laboral, en cambio, es el grado de malestar que siente un trabajador por su trabajo. La insatisfacción se produce cuando las expectativas del trabajador no se ven satisfechas por las características del puesto de trabajo.

**4. Conflictos interpersonales:** mobbing o acoso laboral. El científico H. Leymann la describió como "una forma de violencia psicológica extrema que puede producirse dentro de una organización, ejercida de forma sistemática, al menos una vez a la semana y durante un periodo de tiempo prolongado (más de 6 meses) sobre otra persona en el lugar de trabajo". Puede ser descendente (cuando proviene de un nivel jerárquico superior al subordinado), horizontal (el acosador está en el mismo nivel jerárquico que el acosado) o ascendente (subordinados por encima de su superior) o mixto (horizontal + permisividad de los superiores).

Algunos de los factores que pueden influir en la aparición de los diferentes riesgos psicosociales son: (Tabla 1).

<b>1. FACTORES DE LA ORGANIZACIÓN</b>	Nivel de exigencia de las tareas, clima laboral, calidad del entorno físico, uso de tecnologías, comunicación, reconocimiento...
<b>2. FACTORES DEL PUESTO</b>	Distintas demandas intelectuales y/o físicas, complejidad de las tareas, horario, salario...
<b>3. FACTORES PERSONALES</b>	Edad, formación, motivación, actitud, autonomía, resiliencia, autoexigencia...
<b>4. FACTORES EXTRALABORALES</b>	Apoyo familiar, demandas familiares, tiempo de ocio, límite entre el trabajo y la vida personal...

**Tabla 1. Factores que influyen en la aparición de riesgos psicosociales**

En cuanto a la evaluación de los riesgos psicosociales, tanto la Ley de PRL 31/1995 como el RD 39/1997 incluyen en la obligatoriedad de realizar una evaluación de los riesgos laborales. Aunque no cita específicamente la evaluación de los riesgos psicosociales a los que pueden estar expuestos los trabajadores, indirectamente, al ser riesgos laborales, deben ser obligatoriamente evaluados. Una peculiaridad, que no se puede salvar, de la evaluación de estos riesgos, es que el trabajador debe participar en la valoración incluyendo sus percepciones subjetivas.

Las herramientas de evaluación más utilizadas son: el instrumento de valoración de los riesgos psicosociales del INSSST, el F-PSICO y el CoPSoQ-ISTAS 21 en sus distintas versiones, aunque existen muchas otras.

#### 4.3. FACTORES PSICOSOCIALES EN EL ÁMBITO SANITARIO

Los riesgos psicosociales en el trabajo son un riesgo para la salud, ya que son una de las principales causas de enfermedades y accidentes laborales. Como ya se ha mencionado, en España el 70,9% de los trabajadores se sienten expuestos al riesgo de accidentes de trabajo, pero en algunos grupos profesionales, como el personal sanitario, este porcentaje es ligeramente superior, alcanzando el 74,9%. En cuanto a los problemas psicológicos, la mayor frecuencia se observa entre los trabajadores de la educación, la sanidad y la administración pública en general (Parent-Thirion, Fernández-Macías, Hurley & Vermeulen, 2007).

La depresión y otros trastornos mentales, incluido el suicidio, también son más frecuentes entre los médicos que en la población general (Schernhammer y Colditz, 2004).

Los riesgos psicosociales más frecuentes en el sector sanitario son:

- **Sobrecarga mental.** Se produce en tareas que requieren un alto nivel de atención, suelen ser complejas y tienen tiempos de respuesta rápidos.
- **Estrés laboral.** El personal sanitario es un grupo profesional expuesto a altos niveles de estrés laboral. Entre los factores que influyen, especialmente los relacionados directamente con el trabajo, se encuentran la necesidad de actualizar constantemente los conocimientos y el contacto con situaciones emocionalmente perturbadoras. La necesidad de actualización continua, que suele tener lugar fuera del horario laboral, implica poco tiempo para el ocio y el descanso, el empobrecimiento de las relaciones familiares, etc. Entre los **factores organizativos** se encuentran la creciente presión asistencial y las tareas burocráticas, el aumento del número de quejas y demandas contra los médicos.

En el **sector sanitario**, colectivos como los médicos jóvenes están expuestos a la evaluación continua de su actividad profesional, la falta de recursos para afrontar situaciones complejas y los largos periodos de formación. Estos son otros factores que pueden provocar la aparición de estrés laboral. El periodo de prácticas médicas

(MIR) es un periodo crítico para la estabilidad psicológica y, por tanto, para la aparición de riesgos psicosociales.

- **Síndrome de Burnout.** Su relación con el hecho de que exista un contacto continuo entre el trabajador y otras personas a las que presta cuidados y/o asistencia, implícito en la actividad sanitaria, lo convierte en uno de los riesgos psicosociales más estudiados. En los trabajadores, puede manifestarse en el agotamiento emocional, la despersonalización, el desarrollo de sentimientos negativos, actitudes y comportamientos inadecuados hacia las personas con las que trabajan, lo que dificulta y retrasa su identificación.

En un meta-análisis realizado por un equipo español sobre el estrés del personal sanitario hospitalario (Aguado, Bátiz y Quintana, 2013), se realizó una revisión de la literatura científica publicada en el periodo 2009-2012, relativa al estrés del personal sanitario que trabaja en los hospitales. Obtuvieron un total de 26 artículos finales. Todos los artículos encontrados eran estudios transversales descriptivos y en varios estudios la población superaba los 1.000 sujetos. El mayor número de artículos publicados se registró en 2009, seguido de una tendencia a la baja hasta 2012, lo que sugiere un descenso gradual del interés por el estudio del estrés en el personal sanitario. La mayoría de los estudios se llevaron a cabo en Asia, seguidos de Europa (incluido uno en España). La mayoría de ellos se realizaron en enfermeras y sólo el 15% en médicos.

Tras la revisión, se pudo observar que el nivel de estrés entre los trabajadores sanitarios es **moderadamente alto** y que parece haber una diferencia en el nivel de estrés según las condiciones de trabajo, el ámbito de estudio y el apoyo de los superiores y los compañeros. Algunos artículos lo han relacionado con la depresión, las lesiones musculoesqueléticas, el malestar psicosocial y el agotamiento. Se han identificado variables individuales objetivas y subjetivas que pueden condicionar/influir en el grado de estrés: percepción personal del estrés, variables fisiológicas, emocionales y mentales, apoyo familiar y exigencias laborales. El conflicto de rol aparece en varios estudios como un factor que **predispone** al estrés, mientras que la formación y las técnicas de afrontamiento han demostrado ser **protectoras**.

## 5. METODOLOGÍA EMPLEADA

Para la realización de este trabajo, se ha utilizado principalmente la herramienta FPSICO 4.0 elaborada por el INSST en el año 2018. Este método de evaluación fue desarrollado inicialmente en el año 1997, y se ha ido actualizando a nuevas versiones.

El objetivo principal de esta herramienta es facilitar la identificación y la evaluación de los riesgos psicosociales, permitiendo así el diagnóstico psicosocial de una organización o de áreas específicas de la misma. Esta se concibió con el objetivo de obtener valoraciones grupales de los empleados en situaciones homogéneas, permitiendo la evaluación de contextos laborales específicos en un grupo, así como la localización de fuentes de problemas, el diseño de cambios y la proposición de medidas preventivas o mejoras en la empresa.

El programa FPSICO en su versión 4.0 se puede obtener al completo en formato informático, pero su cuestionario también se puede aplicar en papel, generando así un pdf con la encuesta. Las respuestas a esta se pueden introducir en la aplicación informática, que genera tablas y gráficas que esquematizan la totalidad de las respuestas para facilitar su interpretación.

En concreto, la herramienta FPSICO 4.0 ofrece información sobre 9 variables concretas relacionadas con los factores psicosociales del trabajo (Tabla 2):

<ol style="list-style-type: none"><li>1. Tiempo de trabajo (TT)</li><li>2. Autonomía (AU)</li><li>3. Carga de trabajo (CT)</li><li>4. Demandas psicológicas (DP)</li><li>5. Variedad/Contenido (VC)</li><li>6. Participación/Supervisión (PS)</li><li>7. Interés por el trabajador/Compensación (ITC)</li><li>8. Desempeño de rol (DR)</li><li>9. Relaciones y apoyo social (RAS)</li></ol>
---

**Tabla 2. Variables laborales analizadas por FPSICO 4.0**

1. **Tiempo de trabajo (TT):** se refiere a la organización y estructuración temporal de la actividad laboral durante la semana y en cada día de la semana. Evalúa el impacto del tiempo de trabajo en términos de periodos de descanso, actividad, cantidad, calidad y efectos en la vida social bajo los siguientes epígrafes: Trabajo los sábados, domingos y festivos, descanso semanal y compatibilidad con la vida laboral.
2. **Autonomía (AU):** incluye aspectos que se refieren a la capacidad y posibilidad del trabajador individual de gestionar y tomar decisiones sobre la estructura temporal de la actividad laboral. Está dividido en dos bloques:
  - **Autonomía temporal:** mide la libertad del trabajador para gestionar la organización temporal de la carga de trabajo y las pausas. Los elementos que forman parte de este factor son: la posibilidad de tratar asuntos personales, la distribución de las pausas reglamentarias, la realización de pausas no reglamentarias y la determinación del ritmo de trabajo.
  - **Autonomía decisional:** capacidad del empleado para influir en la ejecución diaria de su trabajo (decisiones sobre las tareas a realizar, elección de procedimientos, resolución de incidencias, etc.) Se valora en los aspectos

concretos que componen el punto 10: actividades y tareas, distribución del espacio de trabajo, métodos, procedimientos y protocolos, cantidad de trabajo, calidad del trabajo, resolución de incidencias y distribución de equipos.

**3. Carga de trabajo (CT):** es el nivel de exigencia de trabajo al que tiene que hacer frente el trabajador. Se considera alta cuando la carga de trabajo es pesada (componente cuantitativo) y difícil (componente cualitativo). La evaluación se basa en los siguientes aspectos:

- **Presiones de tiempos:** los elementos que permiten evaluarlo son los siguientes: Tiempo dedicado a la tarea, tiempo de trabajo rápido y aceleración del ritmo de trabajo.
- **Esfuerzo de atención:** es necesario procesar la información recibida y desarrollar respuestas adecuadas, independientemente de la naturaleza de la tarea. Los elementos que forman parte de este factor son: Tiempo en la tarea, tiempo de trabajo rápido y aceleración del ritmo de trabajo: capacidad de atención, intensidad de la atención, multitarea, interrupciones, efecto de las interrupciones y previsibilidad de la tarea.
- **Cantidad y dificultad de la tarea:** los elementos que forman parte de este factor son la cantidad de trabajo, la dificultad del trabajo, la necesidad de asistencia y el trabajo fuera del horario normal.

**4. Demandas psicológicas (DP):** dependiendo de la naturaleza de las diferentes demandas, pueden ser:

- **Exigencias cognitivas:** basadas en el grado de movilización y esfuerzo intelectual que el trabajador tiene que realizar (procesar información de conocimientos previos, almacenar y recuperar información en la memoria, razonar, encontrar soluciones, tomar iniciativas...). Se evalúa mediante los siguientes requisitos específicos: aprendizaje, adaptación, iniciativa, memorización y creatividad.
- **Exigencias emocionales:** si las tareas implican un esfuerzo que afecta a las emociones del trabajador, como reprimir los sentimientos o mantener la calma con los clientes y los superiores o subordinados. También pueden surgir de las relaciones interpersonales en el trabajo, especialmente en aquellas con un gran componente emocional, como el personal sanitario, los servicios sociales, los profesores, etc. Otra fuente de demandas emocionales es la exposición a situaciones con un alto impacto emocional y la implicación y compromiso del trabajador en estas situaciones.

5. **Variedad y contenido del trabajo (VC):** es la sensación de que el trabajo tiene sentido y utilidad en sí mismo, para el trabajador, para la empresa en su conjunto y/o para la sociedad en general, que es reconocido y apreciado y que ofrece al trabajador un significado más allá de la recompensa económica. Se evalúa mediante elementos que determinan hasta qué punto el trabajo está diseñado con tareas variadas y significativas, si es un trabajo importante y si es reconocido por el entorno del trabajador: trabajo rutinario, importancia del trabajo, contribución del trabajo y reconocimiento del trabajo (por parte de los superiores, compañeros, clientes y familia).
6. **Participación/Supervisión (PS):** este factor recoge dos dimensiones de control, el que ejerce el trabajador a través de la participación en diferentes aspectos del trabajo y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus tareas.
- **La participación** explora los diferentes niveles de implicación, intervención o colaboración de los empleados con diversos aspectos de su trabajo y de la organización, haciendo menos hincapié en los factores relacionados con esta última.
  - **La supervisión** se refiere a la evaluación del empleado sobre el nivel de control que ejercen sus superiores sobre los distintos aspectos de su trabajo. Este aspecto se evalúa en los siguientes apartados: Grado de implicación y control por parte del superior inmediato, que a su vez se desglosa en apartados específicos: Implicación en la introducción de cambios en equipos y materiales, en los métodos de trabajo, en el lanzamiento de nuevos productos, en la reorganización de las áreas de trabajo, en la introducción de cambios en la gestión, en la contratación de personal y en el control de métodos, planificación, ritmo y calidad.
7. **Interés por el trabajador/compensación (ITC):** el interés por el trabajador es la medida en que la empresa muestra un interés personal y a largo plazo por el trabajador. Esto se manifiesta en el interés de la organización por la promoción, la formación, el desarrollo de la carrera, la información, así como en la percepción de la seguridad en el empleo y la existencia de un equilibrio entre la contribución del empleado y la compensación que recibe por ella. Los elementos que forman parte de este factor son Información proporcionada al empleado (sobre formación, oportunidades de promoción, situación de la empresa), facilidades para el desarrollo de la carrera, valoración de la formación, equilibrio entre compromiso y recompensa y satisfacción con la remuneración.
8. **Desempeño del rol (DR):** incluye tres aspectos: claridad del rol (deberes y responsabilidades), conflicto del rol (exigencias incoherentes, incompatibles o contradictorias que pueden dar lugar a conflictos éticos) y sobrecarga del rol (tareas y responsabilidades adicionales a las inherentes al trabajo sin formar parte de las

funciones). Se evalúan mediante los ítems del mismo nombre: ambigüedad de rol (especificaciones de la tarea, procedimientos, cantidad de trabajo, calidad del trabajo, horas de trabajo, responsabilidades del trabajo), conflicto de rol (tareas inalcanzables, incompatibles con los objetivos, conflictos morales, instrucciones contradictorias) y sobrecarga de rol (tareas que van más allá de la descripción del trabajo).

- 9. Relaciones y apoyo social (RAS):** se refiere a las relaciones que se establecen entre las personas del entorno laboral, que pueden ser el origen de diferentes tipos de situaciones conflictivas. El apoyo social se entiende como un factor que modera el estrés a través del apoyo instrumental o la ayuda del entorno laboral para poder realizar el trabajo adecuadamente. Los elementos que forman parte de este factor son El apoyo social instrumental de diferentes fuentes, la calidad de las relaciones, la exposición a conflictos interpersonales, la exposición a situaciones de violencia física, psicológica o sexual, la gestión de situaciones conflictivas por parte de la empresa y la exposición a la discriminación.

#### **5.1. CUESTIONARIO SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES FPSICO 4.0**

Este instrumento consta de 44 preguntas divididas en nueve áreas y 89 ítems. En el Anexo I se adjuntan las preguntas en su totalidad.

Las preguntas están divididas como se indica a continuación:

- **Tiempo de trabajo (TT):** preguntas 1, 2, 5 y 6.
- **Autonomía (AU):** preguntas 3, 7, 8, 9 y 10.
- **Carga de trabajo (CT):** preguntas 4, 21, 22, 26, 27, 28, 29, 30, 31 y 32.
- **Demandas psicológicas (DP):** preguntas de la 33 a la 36.
- **Variedad/Contenido (VC):** preguntas de la 37 a la 40.
- **Participación/Supervisión (PS):** preguntas 11 y 12.
- **Interés por el trabajador/Compensación (ITC):** preguntas 13, 41, 42, 43 y 44.
- **Desempeño de rol (DR):** preguntas 14 y 15.
- **Relaciones y apoyo social (RAS):** preguntas de la 16 a la 20.

## 5.2. PROGRAMA FPSICO 4.0

Este programa informático sirve para dar registro de todas las respuestas obtenidas en el cuestionario. Además, proporciona información sobre los resultados generando informes tanto en PDF como en Excel con todos los datos descriptivos del estudio. Los informes que genera pueden ser de dos tipos:

- **Agrupado:** de todos los datos por unidad de análisis.
- **Comparativo:** de una situación comparada con la unidad de análisis elegida.

En este estudio, se agruparon los resultados en 3 situaciones distintas:

- Resultado general para ambos sexos y para todos los puestos de trabajo.
- Resultado dividido en géneros (hombre o mujer)
- Resultado dividido en puestos de trabajo (médico, enfermero/a, técnico/a auxiliar de enfermería (TCAE) o celador/a).

Para interpretar los resultados se deben seguir las indicaciones del Manual del FPSICO 4.0, de modo que:

- Cuanto mayor sea el nivel de riesgo, mayor probabilidad habrá de consecuencias negativas sobre la salud global y la satisfacción de los trabajadores.
- Los distintos niveles de riesgo se representan en cuatro grados y con colores de la siguiente forma (Tabla 3):

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

**Tabla 3. Representación de resultados en FPSICO 4.0**

- Este programa nos facilita la información descriptiva, así como la representación gráfica de cómo se posicionan los empleados de la muestra ante cada pregunta, permitiéndonos saber el porcentaje de elección de cada opción de respuesta.
- No están incluidos en el análisis los ítems que se han dejado en blanco.

### 5.3. PROCEDIMIENTO

Para llevar a cabo este estudio, se pasó el cuestionario de riesgos psicosociales FPSICO en la unidad de cuidados intensivos del Hospital en un fragmento de tres días, comprendidos en junio de 2022, para así poder coincidir con los trabajadores de cada uno de los tres turnos existentes (mañana, tarde y noche). La encargada de esta tarea fue la tutora de empresa, la técnica de prevención Adela Ortega.

Concretamente, el número de trabajadores que rellenaron la encuesta fueron 66, de los cuales:

- 57 eran mujeres y 9 eran hombres.
- 6 eran médicos, 38 eran enfermeros/as, 20 eran técnicos/as auxiliares de enfermería (TCAE) y 2 eran celadores/as.

Tras haber obtenido las respuestas a los cuestionarios, estas pasaron a registrarse digitalmente a través del programa FPSICO 4.0, generando así tablas y gráficas que se analizaron posteriormente para interpretar los resultados. Estos resultados se muestran a continuación divididos en: resultado general, resultado por género y resultado por puestos de trabajo.

## 6. RESULTADOS OBTENIDOS

### 6.1. RESULTADO GENERAL

Tras registrar en el programa todas las respuestas a los cuestionarios, se obtiene la siguiente tabla resumen, en la que en la primera columna se observan las diferentes variables que analiza el cuestionario, y en la segunda columna se encuentran las iniciales correspondientes a las cuatro situaciones posibles, que son:

- **SA:** Situación Adecuada.
- **RM:** Riesgo Moderado.
- **RE:** Riesgo Elevado.
- **ME:** Riesgo Muy Elevado.

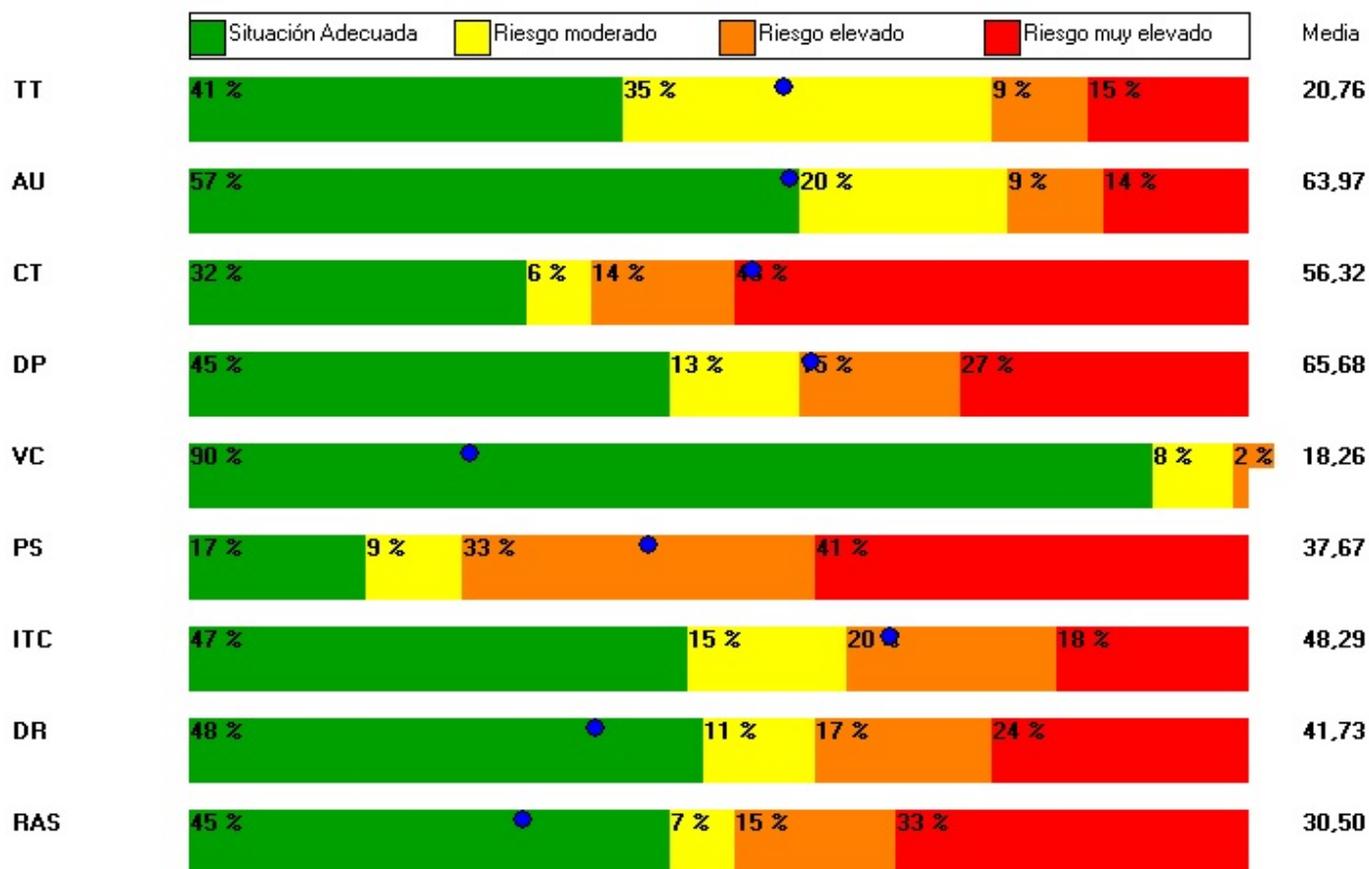
Asimismo, debajo de cada situación aparecen los porcentajes correspondientes a cada una de la situaciones según las respuestas del personal que ha rellenado el cuestionario. En negrita se remarcan los porcentajes más destacables.

<b>VARIABLES FPSICO 4.0</b>	<b>SITUACIÓN/RIESGO Y PORCENTAJES</b>			
<i>Tiempo de trabajo (TT)</i>	SA	RM	RE	ME
	40%	34%	9%	15%
<i>Autonomía (AU)</i>	SA	RM	RE	ME
	57%	19%	9%	13%
<i>Carga de Trabajo (CT)</i>	SA	RM	RE	ME
	31%	6%	13%	<b>48%</b>
<i>Demandas Psicológicas (DP)</i>	SA	RM	RE	ME
	45%	12%	15%	<b>27%</b>
<i>Variedad/Contenido (VC)</i>	SA	RM	RE	ME
	90%	7%	1%	0%
<i>Participación/Supervisión (PS)</i>	SA	RM	RE	ME
	16%	9%	33%	<b>40%</b>
<i>Interés por el Trabajador/Compensación (ITC)</i>	SA	RM	RE	ME
	46%	15%	19%	18%
<i>Desempeño de Rol (DR)</i>	SA	RM	RE	ME
	48%	10%	16%	<b>24%</b>
<i>Relaciones y Apoyo Social (RAS)</i>	SA	RM	RE	ME
	45%	6%	15%	<b>33%</b>

**Tabla 4. Resultados generales**

Además de esta tabla, a través del programa también se genera una gráfica en la que se observan de forma más clara los resultados obtenidos mediante los cuatro grados de riesgo mencionados previamente.

## RESULTADOS GENERALES OBTENIDOS EN F-PSICO 4.0



**Gráfica 1. Resultados generales obtenidos en FPSICO 4.0**

Como se puede observar, los resultados más destacables muestran los siguientes valores:

- Un porcentaje del 48% de riesgo muy elevado en la variable Carga de Trabajo (CT), siendo esta una de las variables que obtiene peores resultados.
- Porcentaje del 27% de riesgo muy elevado en la variable Demandas Psicológicas (DP).
- Porcentaje del 40% de riesgo muy elevado en la variable Participación Social/Supervisión, que, unida al 33% de riesgo elevado que presenta, junta un 73% de riesgo presentado en distintos grados.
- Porcentaje del 24% de riesgo muy elevado en la variable Desempeño de Rol (DR).
- Porcentaje del 33% de riesgo muy elevado en la variable Relaciones y Apoyo Social (RAS).

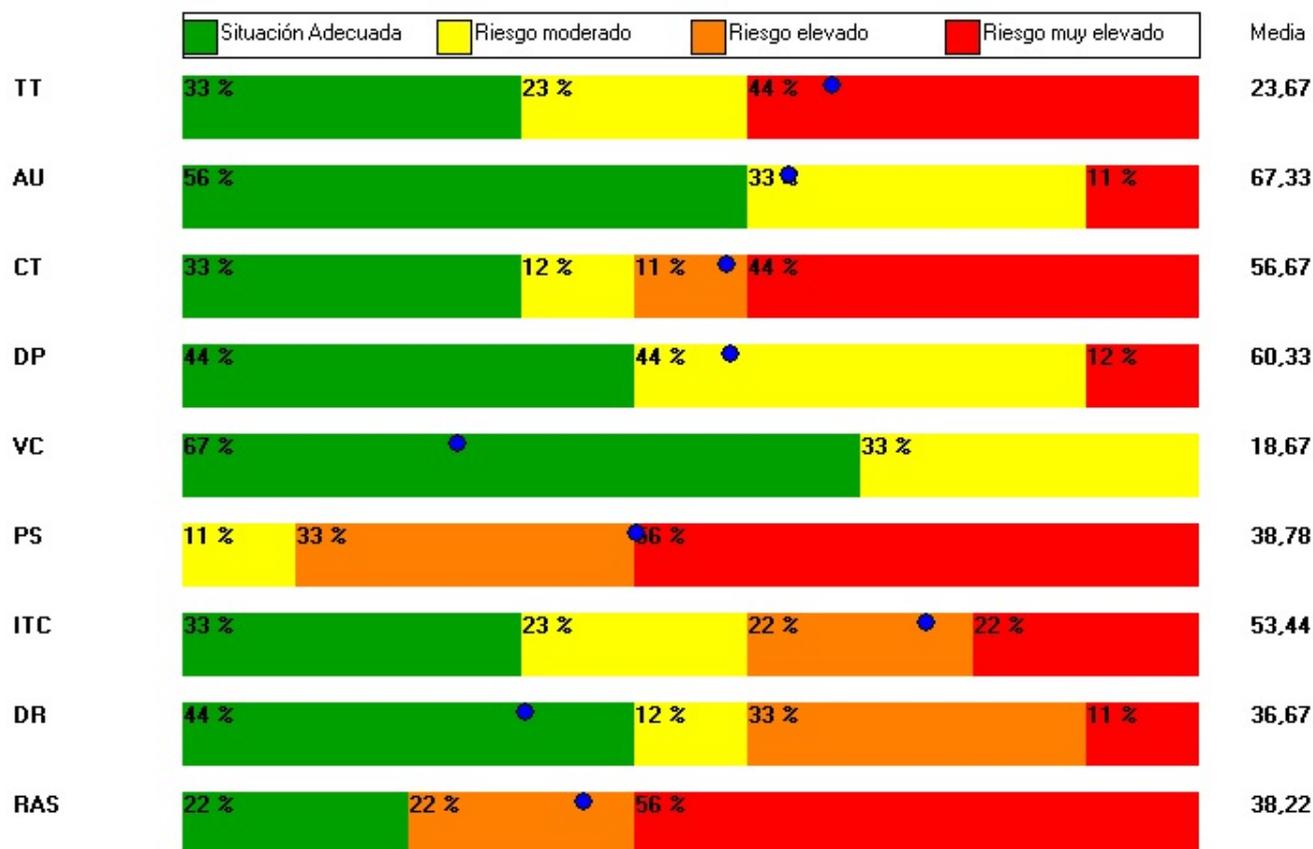
## 6.2. RESULTADOS POR GÉNERO

De igual forma, se presentan a continuación los resultados obtenidos tanto en una tabla como en una gráfica.

VARIABLES FPSICO 4.0	HOMBRES	MUJERES
<i>Tiempo de trabajo (TT)</i>	SA RM RE ME 33% 22% 0% <b>44%</b>	SA RM RE ME 42% 36% 10% 10%
<i>Autonomía (AU)</i>	SA RM RE ME 55% 33% 0% 11%	SA RM RE ME 57% 17% 10% 14%
<i>Carga de Trabajo (CT)</i>	SA RM RE ME 33% 11% 11% <b>44%</b>	SA RM RE ME 31% 5% 14% <b>49%</b>
<i>Demandas Psicológicas (DP)</i>	SA RM RE ME 44% 44% 0% 11%	SA RM RE ME 45% 7% 17% <b>29%</b>
<i>Variedad/Contenido (VC)</i>	SA RM RE ME 66% 33% 0% 0%	SA RM RE ME 94% 3% 1% 0%
<i>Participación/Supervisión (PS)</i>	SA RM RE ME 0% 11% 33% <b>55%</b>	SA RM RE ME 19% 8% 33% <b>38%</b>
<i>Interés por el Trabajador/Compensación (ITC)</i>	SA RM RE ME 33% 22% 22% 22%	SA RM RE ME 49% 14% 19% 17%
<i>Desempeño de Rol (DR)</i>	SA RM RE ME 44% 11% 33% 11%	SA RM RE ME 49% 10% 14% <b>26%</b>
<i>Relaciones y Apoyo Social (RAS)</i>	SA RM RE ME 22% 0% 22% <b>55%</b>	SA RM RE ME 49% 7% 14% <b>29%</b>

**Tabla 5. Resultados por género**

## RESULTADOS OBTENIDOS EN HOMBRES

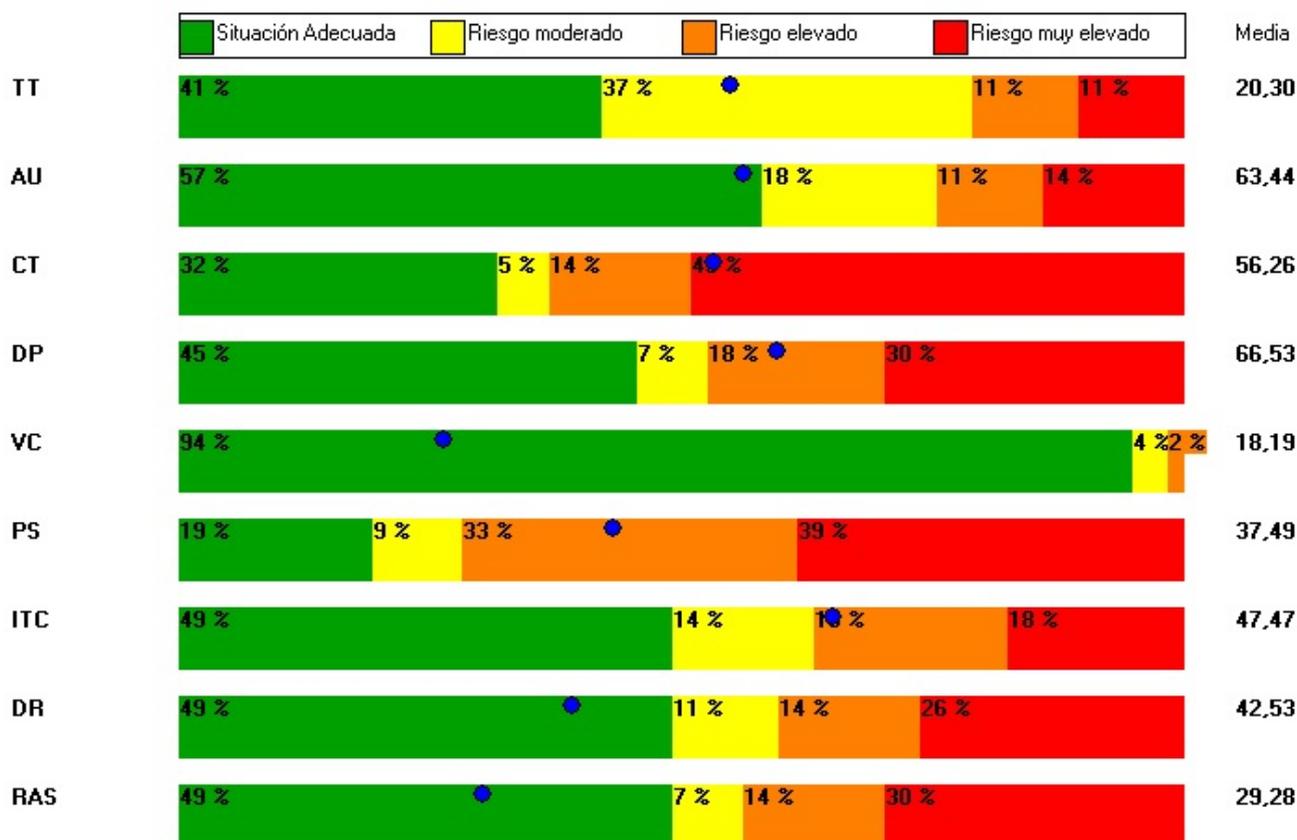


**Gráfica 2. Resultados obtenidos en hombres**

Como se puede observar, los hombres obtienen los siguientes resultados destacables:

- Porcentaje de 44% de riesgo muy elevado en la variable Tiempo de Trabajo (TT).
- Porcentaje de 44% de riesgo muy elevado en la variable Carga de Trabajo (CT).
- Porcentaje de 55% de riesgo muy elevado en la variable Participación/Supervisión (PS), que, unido al 33% de riesgo elevado obtenido, suma un 88% de riesgo elevado o muy elevado.
- Porcentaje de 55% de riesgo muy elevado en la variable Relaciones y Apoyo Social (RAS) que, sumada al 22% de riesgo elevado, suma un 77% de riesgo elevado o muy elevado.

## RESULTADOS OBTENIDOS EN MUJERES



**Gráfica 3. Resultados obtenidos en mujeres**

Los resultados más destacables son:

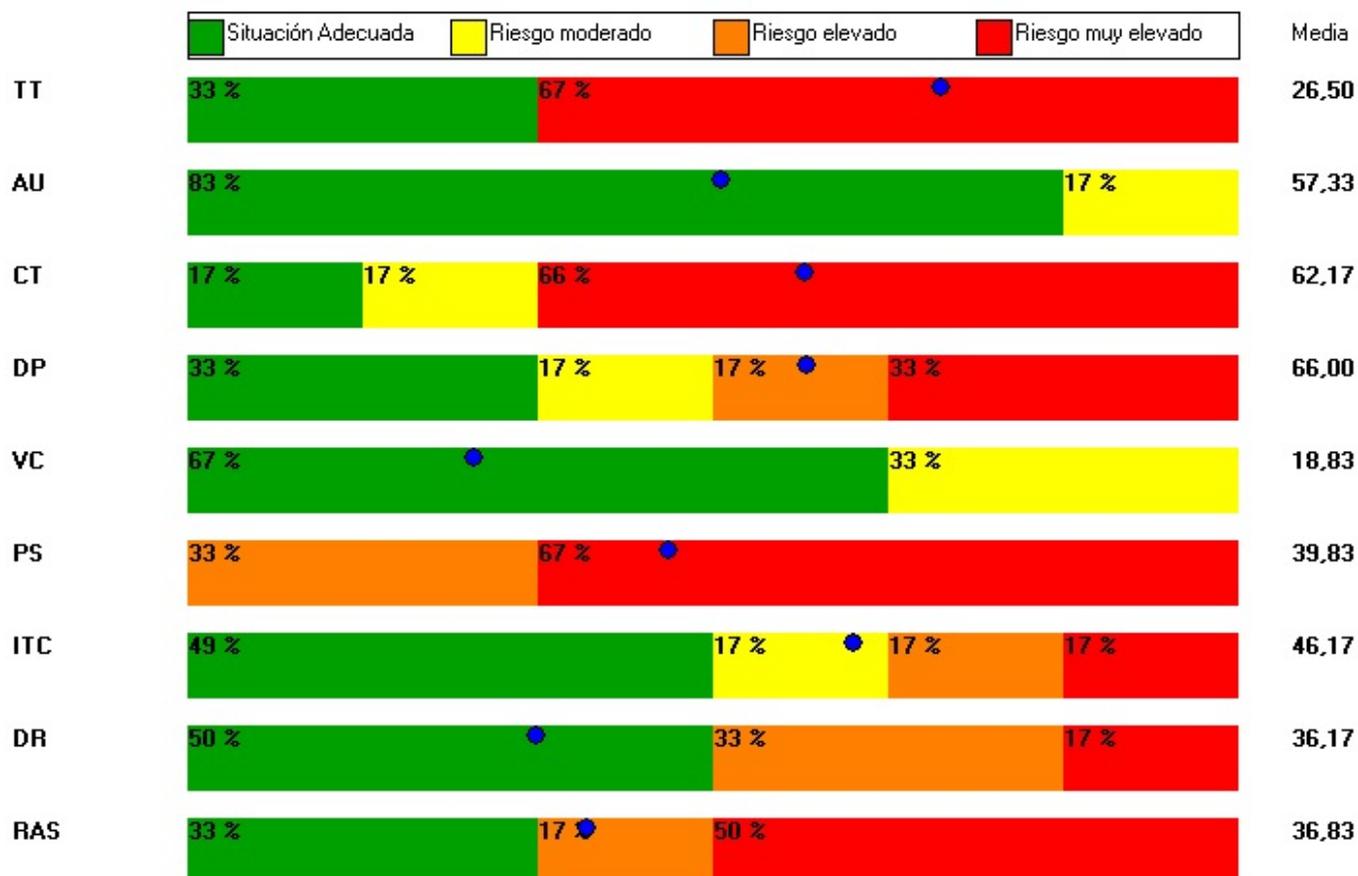
- Porcentaje del 49% de riesgo muy elevado en la variable Carga de Trabajo (CT).
- Porcentaje del 30% de riesgo muy elevado en la variable Demandas Psicológicas (DP) que, sumada al 18% de riesgo elevado, hace un total de 48% de riesgos presentados.
- Porcentaje del 39% de riesgo muy elevado en la variable Participación/Supervisión (PS), que, sumada al 33% de riesgo elevado, suman un 52% de riesgo elevado o muy elevado.
- Porcentaje del 26% de riesgo muy elevado en la variable Desempeño de Rol (DR).
- Porcentaje del 30% de riesgo muy elevado en la variable Relaciones y Apoyo Social (RAS), que sumada al 14% de riesgo elevado, hace un total de 44%.

### 6.3. RESULTADOS POR PUESTOS DE TRABAJO

VARIABLES FPSICO 4.0	MÉDICOS	ENFERMEROS/AS	TCAES	CELADORES/AS
<i>Tiempo de trabajo (TT)</i>	SA RM RE ME 33% 0% 0% <b>66%</b>	SA RM RE ME 31% 39% 15% 13%	SA RM RE ME 60% 35% 0% 5%	SA RM RE ME 50% 50% 0% 0%
<i>Autonomía (AU)</i>	SA RM RE ME 83% 16% 0% 0%	SA RM RE ME 60% 21% 7% 10%	SA RM RE ME 45% 20% 15% 20%	SA RM RE ME 50% 0% 0% <b>50%</b>
<i>Carga de Trabajo (CT)</i>	SA RM RE ME 16% 16% 0% <b>66%</b>	SA RM RE ME 18% 2% 21% <b>57%</b>	SA RM RE ME 55% 10% 5% <b>30%</b>	SA RM RE ME 100% 0% 0% 0%
<i>Demandas Psicológicas (DP)</i>	SA RM RE ME 33% 16% 16% <b>33%</b>	SA RM RE ME 39% 15% 10% <b>34%</b>	SA RM RE ME 65% 0% 25% 10%	SA RM RE ME 0% 50% 0% <b>50%</b>
<i>Variedad/Contenido (VC)</i>	SA RM RE ME 66% 33% 0% 0%	SA RM RE ME 92% 5% 2% 0%	SA RM RE ME 100% 0% 0% 0%	SA RM RE ME 50% 50% 0% 0%
<i>Participación/Supervisión (PS)</i>	SA RM RE ME 0% 0% 33% <b>66%</b>	SA RM RE ME 13% 10% 39% <b>36%</b>	SA RM RE ME 30% 10% 25% <b>35%</b>	SA RM RE ME 0% 0% 0% <b>100%</b>
<i>Interés por el Trabajador/Compensación (ITC)</i>	SA RM RE ME 50% 16% 16% 16%	SA RM RE ME 42% 13% 21% 23%	SA RM RE ME 50% 20% 20% 10%	SA RM RE ME 100% 0% 0% 0%
<i>Desempeño de Rol (DR)</i>	SA RM RE ME 50% 0% 33% 16%	SA RM RE ME 36% 13% 15% <b>34%</b>	SA RM RE ME 70% 5% 15% 10%	SA RM RE ME 50% 50% 0% 0%
<i>Relaciones y Apoyo Social (RAS)</i>	SA RM RE ME 33% 0% 16% <b>50%</b>	SA RM RE ME 39% 7% 10% <b>42%</b>	SA RM RE ME 60% 5% 25% 10%	SA RM RE ME 50% 0% 0% <b>50%</b>

Tabla 6. Resultados por puestos de trabajo

## RESULTADOS OBTENIDOS EN MÉDICOS

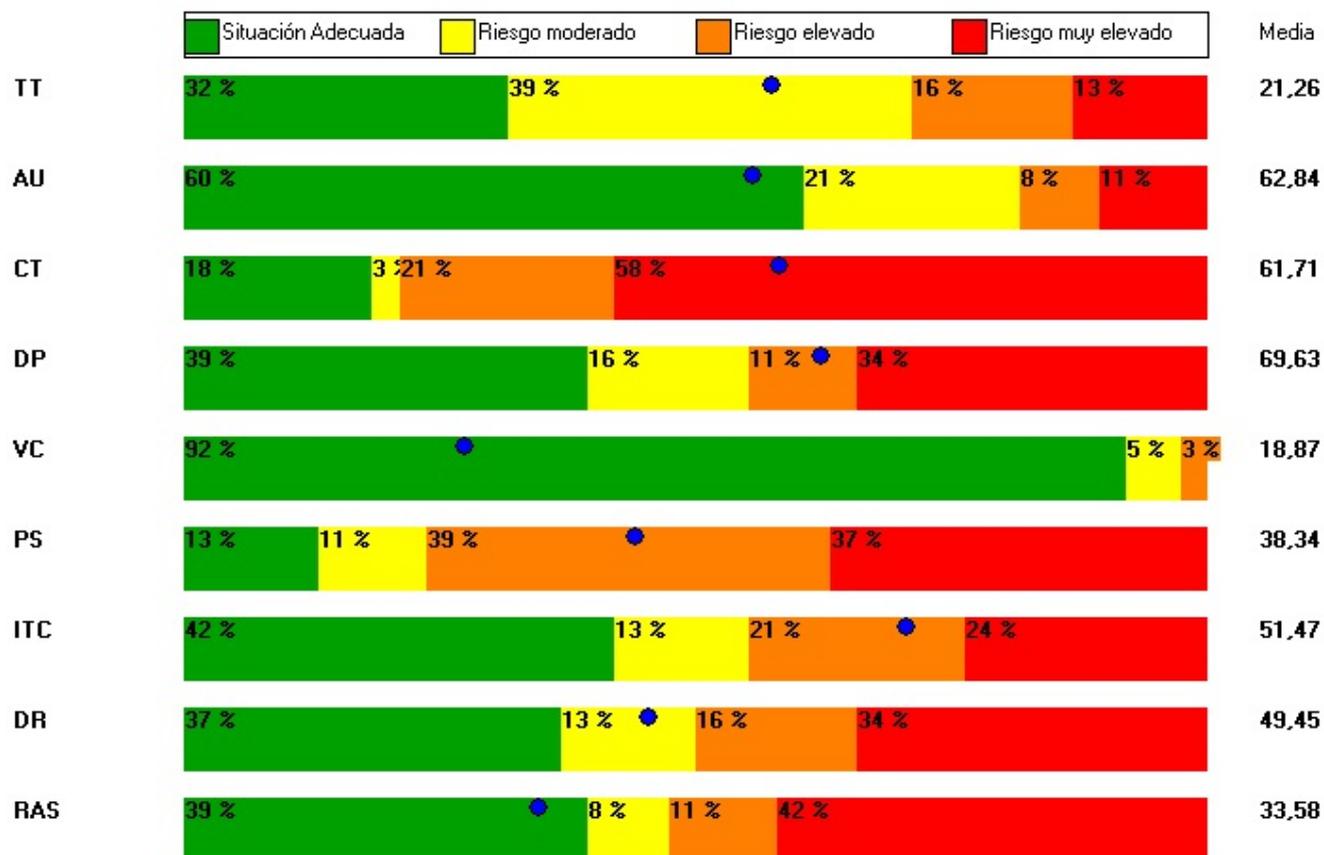


**Gráfica 4. Resultados obtenidos en médicos**

Los resultados más destacables obtenidos en este grupo son:

- Porcentaje del 67% de riesgo muy elevado en la variable Tiempo de Trabajo (TT).
- Porcentaje del 66% de riesgo muy elevado en la variable Carga de Trabajo (CT).
- Porcentaje del 67% de riesgo muy elevado en la variable Participación/Supervisión (PS) que, sumado al 33% de riesgo elevado, da lugar a un 99% de riesgo en esta variable, siendo este uno de los peores resultados del estudio.
- Porcentaje del 50% de riesgo muy elevado en la variable Relaciones y Apoyo Social (RAS).

## RESULTADOS OBTENIDOS EN ENFERMEROS/AS

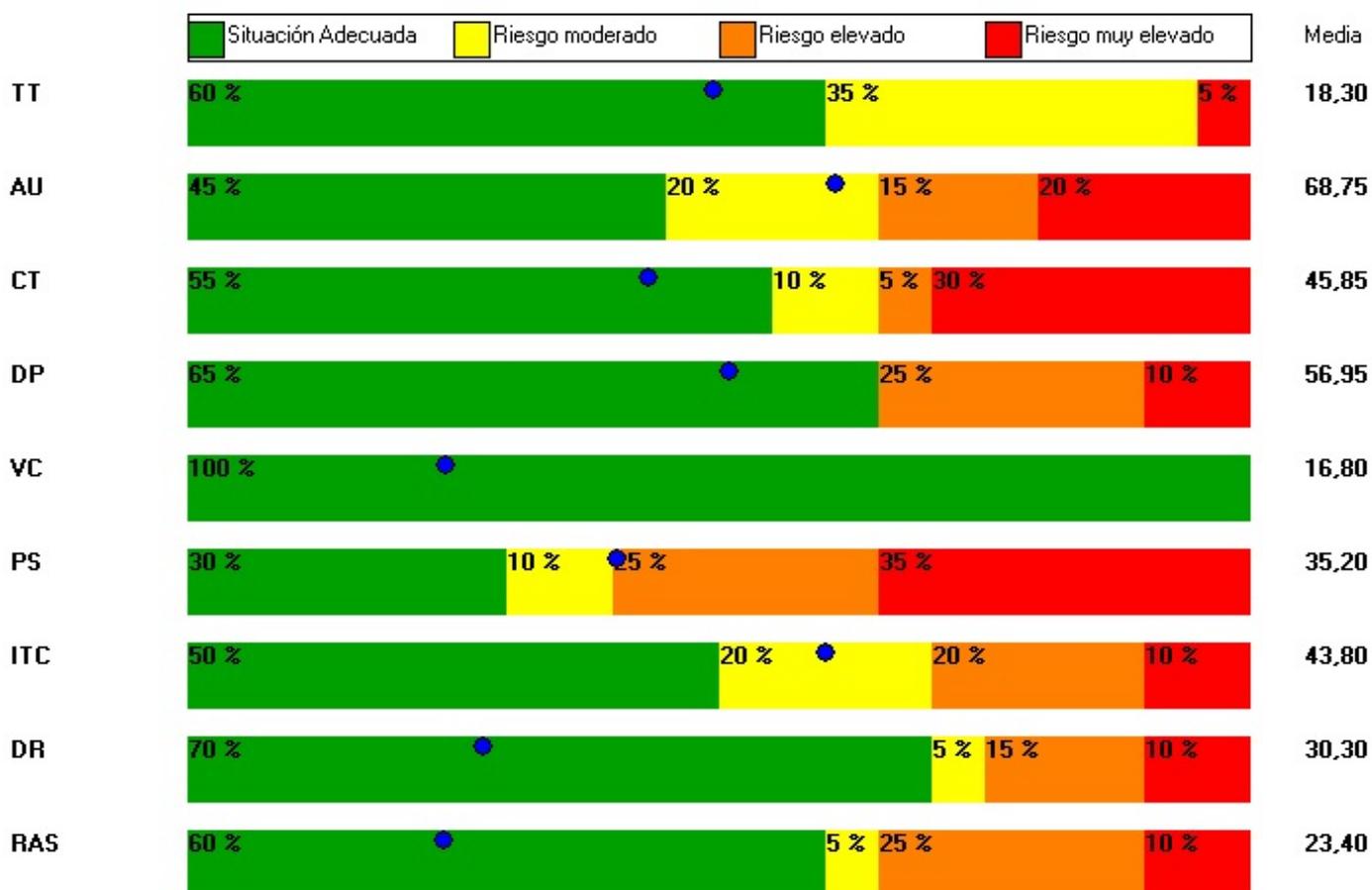


**Gráfica 5. Resultados obtenidos en enfermeros/as**

Los resultados más destacables muestran:

- Porcentaje del 58% de riesgo muy elevado en la variable Carga de Trabajo (CT), que, junto al 21% de riesgo elevado, suma un 79% total de riesgo.
- Porcentaje del 34% de riesgo muy elevado en la variable Demandas Psicológicas (DP).
- Porcentaje del 37% de riesgo muy elevado en la variable Participación/Supervisión, que, sumado al 39% de riesgo elevado, suma un 76% de riesgos elevado o muy elevado.
- Porcentaje del 34% de riesgo muy elevado en la variable Desempeño de Rol (DR).
- Porcentaje del 42% de riesgo muy elevado en la variable Relaciones y Apoyo Social (RAS).

## RESULTADOS OBTENIDOS EN TÉCNICOS/AS AUXILIARES DE ENFERMERÍA (TCAES)

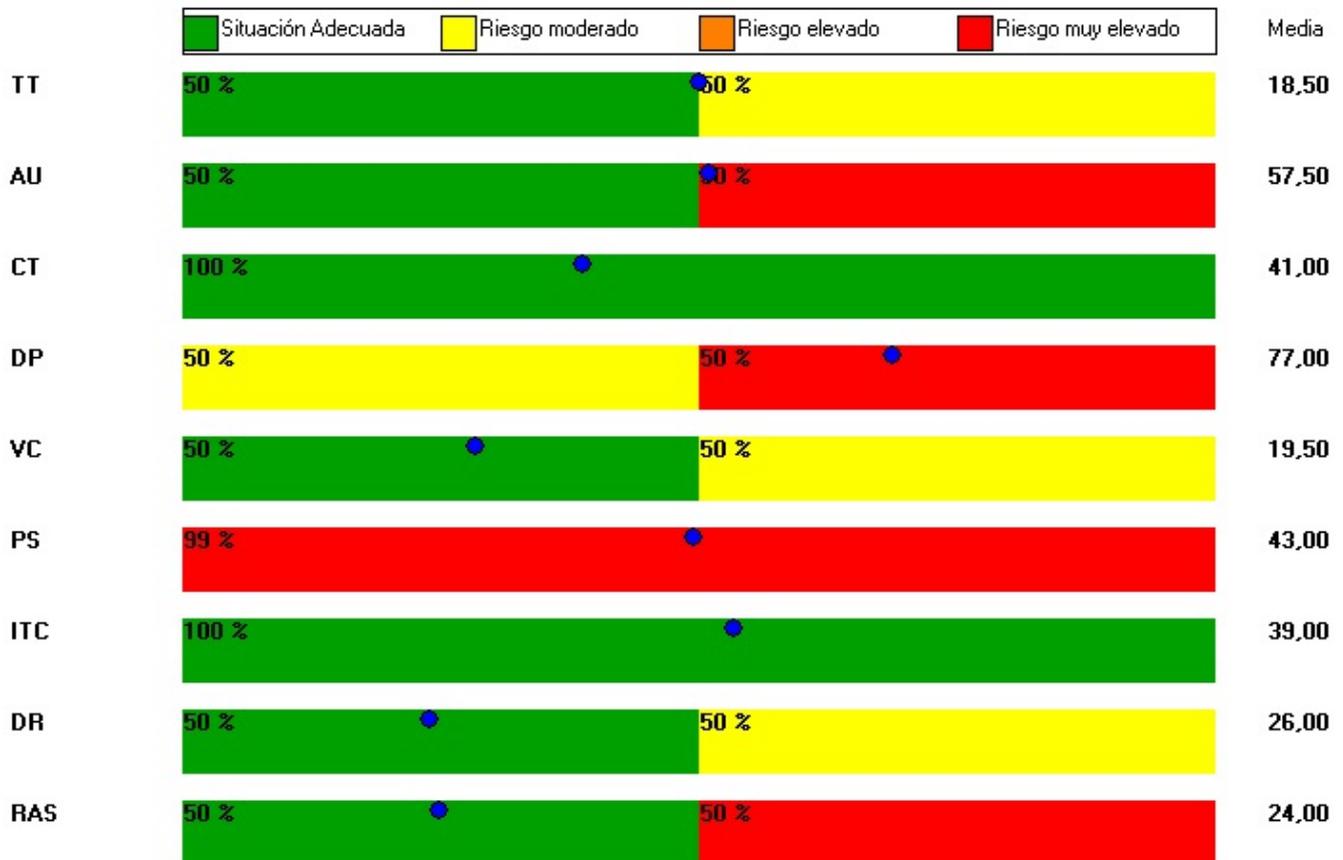


**Gráfica 6. Resultados obtenidos en TCAES**

Como se puede observar, algunos de los resultados más destacables son:

- Porcentaje del 30% de riesgo muy elevado en la variable Carga de Trabajo (CT).
- Porcentaje del 35% de riesgo muy elevado en la variable Participación/Supervisión (PS), que, sumado al 25% de riesgo elevado, deja un total de un 60% de riesgo elevado o muy elevado.

## RESULTADOS OBTENIDOS EN CELADORES/AS



Gráfica 7. Resultados obtenidos en celadores/as

Los resultados más relevantes muestran:

- Un porcentaje del 50% de riesgo muy elevado en la variable Autonomía (AU).
- Un porcentaje del 50% de riesgo muy elevado en la variable Demandas Psicológicas (DP).
- Un porcentaje del 100% de riesgo muy elevado en la variable Participación/Supervisión (PS), siendo este el peor resultado del estudio.
- Un porcentaje del 50% de riesgo muy elevado en la variable Relaciones y Apoyo Social (RAS).

## 7. INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Como se ha podido comprobar, los resultados son variados y muestran para cada variable resultados tanto positivos como negativos, aunque en algunas haya más resultados positivos que negativos, o viceversa. También se puede percibir una diferencia clara en algunos resultados dependiendo del género del trabajador o de su puesto de trabajo concreto.

A continuación se detallan las principales interpretaciones extraídas de estos resultados en base a las 9 variables estudiadas:

### 1) Tiempo de Trabajo (TT)

Esta variable obtiene buenos resultados en general, obteniendo tan solo un 35% de riesgo moderado que no alcanza niveles altos. No obstante, si subdividimos los resultados:

- **Por género:** se puede apreciar una clara diferencia entre las respuestas aportadas por hombres y por mujeres, siendo las de los hombres mucho más negativas en este aspecto, con un 44% de riesgo muy elevado.
- **Por puesto de trabajo:** en este aspecto, son los médicos los que peor resultado presentan, obteniendo un 66% de riesgo muy elevado.

Por tanto, se puede concluir que los **hombres médicos** son los que peor resultado han obtenido en esta variable. Esto se puede deber a que se trata de una labor que requiere un alto nivel de actividad con cortos periodos de descanso, al tratarse de pacientes de alta gravedad que requieren una atención constante. Asimismo, es necesario trabajar tanto en fines de semana como en días festivos para garantizar el cuidado continuo de estos pacientes, lo que dificulta que se compagine adecuadamente la vida laboral con la vida fuera del trabajo.

### 2) Autonomía (AU)

Los resultados generales para esta variable son buenos, al apenas presentar riesgo de ningún rango. Cabe destacar sin embargo la posición de los **celadores**, que obtienen un 50% de riesgo muy elevado en esta categoría.

En primer lugar, al tratarse solo de dos celadores que han participado en este encuestado, una respuesta del 50% implica que uno de los celadores ha considerado adecuada su autonomía, pero el otro no. Esto puede deberse a sus circunstancias personales, o bien a que la organización del Hospital no le resulta apropiada en comparación con otras organizaciones en las que haya podido trabajar, etc.

De cualquier modo, ya sea por falta de autonomía decisional o temporal, este trabajador ha obtenido malos resultados, por lo que de ser posible se debería tener en cuenta su situación, hablando con él/ella para ver cómo se puede solucionar.

### 3) Carga de Trabajo (CT)

Esta es una de las variables que ha obtenido peores resultados en general. A continuación se detallan los resultados:

- En el **resultado general**, se aprecia un porcentaje del 48% de riesgo muy elevado. Esto quiere decir que tanto mujeres como hombres, sin importar el puesto, consideran que tienen una carga de trabajo muy elevada, posiblemente potenciada por los siguientes motivos:
  - Dificultad de las tareas.
  - Tiempo de dedicación para cada tarea.
  - Ritmos de trabajo muy rápidos debido a la gravedad de los pacientes.
  - Se debe prestar una gran atención a las tareas al tratarse de una situación tan delicada. Además, es necesario que los pacientes estén siempre monitorizados.
  
- Dividiendo el resultado **por género**, se puede observar que las mujeres presentan un 49% de riesgo muy elevado, y los hombres un 44%, por lo que la diferencia apenas es notable.
  
- Sin embargo, si se divide **por puesto de trabajo**, existe una clara diferencia entre los resultados de médicos y enfermeros/as con respecto a los resultados de TCAES y celadores. Los **médicos** presentan un porcentaje del 66% de riesgo muy elevado, uno de los peores resultados en cualquiera de las variables, y las **enfermeras** suman un 57%. Esto, en comparación con el 30% obtenido en TCAES y el 0% obtenido en celadores, deja claro que tanto médicos como enfermeras tienen una mayor carga de trabajo. Los motivos pueden ser:
  - La dificultad de las tareas es mayor para estos puestos, ya que son los que realizan pruebas y exámenes constantes que requieren de una gran formación y se deben realizar siempre con sumo cuidado y atención.
  - Son los encargados de tareas tan importantes como la reanimación, la curación de heridas muy graves, y otras actividades de alta intensidad que requieren una gran concentración, atención y rapidez.

Cabe destacar igualmente que el porcentaje obtenido por los **TCAES**, del 30%, tampoco es bajo, y también se debe tener en cuenta para proponer medidas preventivas y soluciones que puedan disminuir la insatisfacción que presentan los trabajadores para esta variable.

#### 4) Demandas Psicológicas (DP)

Los resultados generales obtenidos para esta variable indican un porcentaje de riesgo muy elevado del 27%, por lo que, aunque no sea tan alto como el de otras variables, también se debe tener en cuenta para proponer soluciones y medidas preventivas. Al subdividir los resultados se obtiene lo siguiente:

- **Por género:** la diferencia es muy notable entre los resultados de los hombres y las mujeres, teniendo los hombres un 11% de porcentaje de riesgo muy elevado y las mujeres un 29%.

Esto se puede deber a que las mujeres se pueden acabar implicando más emocionalmente con los pacientes y sus familiares, presentando pues en mayor medida este tipo de riesgo (De Sio et al., 2017).

- **Por puesto de trabajo:** en este caso, a excepción de los TCAES, los otros tres puestos de trabajo obtienen malos resultados, siendo el peor el de los celadores, que tienen un 50% de porcentaje de riesgo muy elevado, junto con un 34% de las enfermeras y un 33% de los médicos.

Teniendo en cuenta la situación tan crítica de los pacientes de la U.C.I., que en ocasiones llega a causar su fallecimiento, así como el estado emocional de los familiares y visitantes y la dificultad a la hora de comunicarles el diagnóstico o la situación, este resultado es lógico y entendible, dado que es habitual que este tipo de situaciones acaben afectando psicológica y emocionalmente a los empleados.

#### 5) Variedad/Contenido (VC)

Esta es una de las variables que mejores resultados obtiene, ya que, según su definición, mide la sensación que tienen los empleados sobre la importancia y el sentido de su trabajo, así como el reconocimiento y el aprecio que otros tienen sobre este.

En este caso, este trabajo cumple esas características, ya que la labor de cuidado de enfermos graves es de una gran importancia, y consta de gran reconocimiento ajeno.

Esta variable también mide la variedad de las tareas y que estas no resulten repetitivas o tediosas. En este caso, esta variedad es elevada, ya que cada paciente presenta unos síntomas, características y necesidades únicas, por lo que es muy difícil que las tareas resulten repetitivas.

Es por tanto lógico y esperable que el porcentaje de riesgo muy elevado sea del 0% en la mayoría de casos, y que el riesgo elevado sea de un 2% en el peor de los casos.

## 6) Participación/Supervisión (PS)

Esta es una de las variables que peores resultados ha obtenido, ya que tiene un porcentaje del 40% de riesgo muy elevado, así como un 33% de riesgo elevado. Subdividiendo tanto por género como por puesto de trabajo, se puede observar que el resultado es muy negativo para todas las categorías. En concreto estos son los resultados

- **Por género:** porcentaje de riesgo muy elevado del 55% en hombres y del 38% en mujeres. Además, ambos presentan un porcentaje de riesgo elevado del 33%.
  
- **Por puesto de trabajo:**
  - o **Médicos:** presentan un porcentaje de riesgo muy elevado del 66%, que, sumado al 33% de riesgo elevado, suma un total del 99% de riesgo presentado, uno de los porcentajes más altos que se han obtenido en todo el estudio.
  
  - o **Enfermeros/as:** porcentaje de riesgo muy elevado del 36%, así como un porcentaje de riesgo elevado del 39%. Aunque para este puesto los resultados no sean tan negativos, siguen siendo porcentajes muy altos.
  
  - o **TCAES:** obtienen un porcentaje de riesgo muy elevado del 35% y un 25% de riesgo elevado. Es el puesto que mejor resultado obtiene, aunque siga siendo negativo.
  
  - o **Celadores/as:** es el resultado más negativo de todo el estudio, ya que el porcentaje de riesgo muy elevado es del 100%, lo que indica una insatisfacción total que se debe tener muy en cuenta a la hora de proponer medidas y soluciones.

Como se ha podido comprobar, esta variable obtiene unos resultados muy negativos, y está claro que es necesario tomar medidas y proponer soluciones.

No obstante, algunos de los motivos por los que se han dado estos resultados no tienen su origen en la planta U.C.I. y ni si quiera en el propio hospital, ya que las políticas, las metodologías y los protocolos vienen determinados por lo que estipula el propio régimen de la sanidad pública, y por ello ni los trabajadores ni los superiores de esta unidad pueden intervenir de forma directa en la forma de trabajar ni en la calidad del trabajo desempeñado.

Asimismo, tampoco depende de los superiores el cambio de trabajadores, el lanzamiento de nuevos equipos o productos, o qué nuevos empleados entran a trabajar (ya que esto se decide mediante la puntuación obtenida en la bolsa de trabajo del SACYL). Por tanto, es muy complicado que los trabajadores puedan participar en decisiones de este aspecto, y por eso se obtienen este tipo de resultados.

## 7) Interés por el Trabajador/Compensación (ITC)

Esta variable obtiene resultados más aceptables, ya que presenta un porcentaje de riesgo muy elevado del 18%. No obstante, y si bien no es un resultado muy alto, es una variable que se debería tener en cuenta en las medidas preventivas, para evitar en la medida de lo posible que el porcentaje aumente y los trabajadores se sientan peor en este aspecto.

Dividiendo por género y por puesto de trabajo, los peores resultados los obtienen los hombres, con un porcentaje de riesgo muy elevado del 22%, y los enfermeros/a, con un porcentaje del 23%. Es por tanto recomendable que se tomen, como mínimo, medidas que den lugar a una mayor satisfacción de los trabajadores en este aspecto.

## 8) Desempeño de Rol (DR)

Los resultados generales de esta variable muestran un 24% de porcentaje de riesgo muy elevado, por lo que, aunque no sea uno de los porcentajes más altos obtenidos en el estudio, sí que se debería tener en cuenta para proponer medidas de mejora.

Asimismo, si dividimos los resultados, se puede observar que hay subgrupos en los que obtienen resultados más negativos:

- **Por género:** si bien en los hombres el resultado se mantiene en un porcentaje de riesgo elevado de tan solo el 11%, en las mujeres este porcentaje asciende al 26%.
- **Por puesto de trabajo:** en este caso, son las enfermeras las que presentan un porcentaje de riesgo elevado del 34%, mientras que el resto de puestos obtienen puntuaciones normales.

Por tanto, se puede concluir que las **mujeres enfermeras** son las que peor resultado han obtenido en esta variable. Esto es lógico, ya que dentro del puesto de enfermería, la mayoría de trabajadoras suelen ser mujeres. Algunos de los motivos por los que se puede estar dando este problema son:

- Que las enfermeras no hayan recibido instrucciones claras sobre cuáles son sus tareas a desempeñar y cómo realizarlas, dando lugar a confusiones como el conflicto de rol o la ambigüedad de rol.
- Que, además de sus tareas, tengan que realizar otras que no les hayan sido explicadas y con las que no contaban, teniendo lugar pues una sobrecarga de rol.

## 9) Relaciones y Apoyo Social (RAS)

Esta última variable es también una de las que peores resultados ha obtenido, ya que el porcentaje general indica un porcentaje del 33% de riesgo muy elevado. Esto implica que las relaciones interpersonales entre los trabajadores no son tan positivas como deberían ser, y que estas están ocasionando consecuencias negativas que dan lugar a estos resultados. Un resultado tan negativo en esta variable también puede ser indicador de que se están teniendo conflictos entre compañeros, por lo que es de gran importancia investigar la situación para solventar lo antes posible este asunto.

Al subdividir los resultados por categorías, se puede observar lo siguiente:

- **Por género:** el porcentaje de riesgo es mucho más acentuado en hombres que en mujeres, teniendo estos un 55% de riesgo muy elevado frente al 29% de las mujeres. Ambos son resultados negativos, pero en el caso de los hombres, es tan alto que, como se ha mencionado previamente, puede incluso llegar a indicar la presencia de conflictos o sentimientos muy negativos.
  
- **Por puesto de trabajo:**
  - Los médicos presentan un porcentaje de riesgo muy elevado del 50%, un porcentaje muy alto.
  - Los enfermeros/as tienen un porcentaje de riesgo muy elevado del 42%, lo cual también indica una gran insatisfacción en este aspecto.
  - Los TCAES, por su parte, presentan un porcentaje bajo, por lo que no se puede asumir que tengan problemas en esta variable.
  - Los celadores/as, que también tienen un porcentaje de riesgo muy elevado del 50%, presentan el mismo fenómeno que en la variable Autonomía, es decir, al ser solo dos celadores, esto quiere decir que hay uno que considera adecuada la situación, y el otro no. Esto puede significar que quizá uno de ellos sí que tiene conflictos con otros compañeros, pero el otro celador no.

Como se puede observar, los resultados son bastante negativos, ya que a excepción de los TCAES, el resto de trabajadores, independientemente de su sexo o de su puesto, consideran inadecuada esta situación.

Por tanto, se puede asumir que existe algún tipo de problema entre trabajadores, ya sean compañeros del mismo puesto o de puestos distintos. Este tipo de situaciones se deben investigar, y además es imprescindible proponer mejoras y ayudas que pongan solución a la situación antes de que escale y de lugar a conflictos aún mayores, ya que una situación de conflicto en el trabajo puede provocar consecuencias muy negativas en el bienestar psicológico y emocional de los empleados.

## 8. CONCLUSIONES

Como se ha podido observar, aunque existan variables que han obtenido muy buenos resultados, existe un riesgo muy notable en otras, lo cual indica que quizá la gestión preventiva podría ser mejorada y que son necesarias soluciones y medidas para paliar los efectos negativos que estos riesgos puedan acabar teniendo sobre los trabajadores. Más concretamente, los resultados principales del estudio indican lo siguiente:

- En la variable **Tiempo de Trabajo (TT)**, el colectivo concreto de hombres médicos presentan resultados bastante negativos, por lo que se debe intervenir para solventar en la medida de lo posible esta insatisfacción.
- Con respecto a la **Carga de Trabajo (CT)**, todos los puestos a excepción de los celadores presentan un nivel de riesgo muy alto, en especial los médicos y las enfermeras. Es por tanto esencial que se intente mejorar la situación implementando propuestas de mejora.
- La variable **Demandas Psicológicas (DP)** también presenta malos resultados, aunque, como se ha mencionado previamente, estos son entendibles dada la situación en la que se trabaja, y por las propias características del trabajo, es difícil paliarlos completamente. No obstante, es importante tomar todas las medidas posibles para garantizar el bienestar y cuidado de los trabajadores.
- En cuanto a la **Participación/Supervisión (PS)**, a pesar de ser la que peores resultados ha obtenido, estos son debidos a causas que están fuera del control del propio Hospital, por lo que, aunque se intente mejorar la situación, habrá puestos de menor autoridad que siempre presentarán un porcentaje de resultados negativos. Aún así, sí se tomarán las medidas que se pueda para que, dentro de las posibilidades, esta situación mejore.
- La variable **Interés por el Trabajador/Compensación (ITC)** obtiene resultados más positivos que otras variables, pero siguen sin ser tan buenos como deberían, por lo que se intentará mejorar también este aspecto mediante la toma de medidas preventivas y de soluciones.
- Con respecto al **Desempeño de Rol (DR)**, las mujeres enfermeras obtienen los peores resultados, lo que indica una mala organización en este puesto concretamente, que debe ser investigada y mejorada en la medida de lo posible.
- Por último, la variable **Participación y Apoyo Social (RAS)** indica que, para todos los puestos excepto los TCAES, existe algún tipo de conflicto o problema entre compañeros que da lugar a unos muy malos resultados. Es por tanto imprescindible investigar esta situación y solventarla lo antes posible, para evitar así que desemboque en unos resultados aún más negativos que puedan tener consecuencias en el bienestar psicológico y emocional de los trabajadores.

## 8.1. PROPUESTAS DE MEJORA

Teniendo en cuenta las conclusiones expuestas previamente, estas son algunas de las propuestas de mejora que se deberían tener en cuenta para mejorar en la medida de lo posible los resultados negativos que se han obtenido en el estudio, para así proporcionar una mayor calidad psicosocial a la vida laboral de todos los trabajadores:

- **Tiempo de Trabajo (TT):**
  - Crear políticas que permitan horarios de trabajo flexibles, especialmente para los empleados que tengan personas dependientes en casa (niños, ancianos, personas dependientes, etc.).
  - Limitar las horas de trabajo durante los fines de semana y los días festivos. Si esto resulta inevitable, compensarlo con mayores tiempos de descanso.
  - Crear procedimientos que apoyen la autonomía y la participación de los empleados, dejándoles participar en algunas decisiones relativas a las horas de trabajo y los días de descanso.
  - Evitar en la medida de lo posible las horas extra y la extensión de la jornada laboral más allá de lo especificado en las normativas correspondientes.
  - Evitar los cambios bruscos en los horarios, planificando el tiempo de trabajo de forma que el empleado conozca sus horarios lo más pronto posible.
  
- **Carga de Trabajo (CT):**
  - Programar adecuadamente la cantidad de trabajo, así como la duración y el tiempo necesarios para realizarlo.
  - Organizar y repartir equitativamente las tareas entre los empleados, evitando así los esfuerzos prolongados y extenuantes.
  - Investigar y abordar las causas por las que se da este problema, por ejemplo una alta dificultad en las tareas, o que estas se den en una cantidad excesiva, etc.
  
- **Demandas Psicológicas (DP):**
  - Ofrecer las herramientas y recursos necesarios para realizar las tareas.
  - Promover la cooperación y comunicación entre compañeros.
  - Combinar las tareas en la medida de lo posible para evitar pasar demasiado tiempo con el mismo tipo de actividad.
  - Planificar descansos asiduamente para que los trabajadores tengan tiempo suficiente para recuperarse.

- Ofrecer formación en habilidades como la gestión de la distancia emocional con el paciente, resolución de conflictos, autocontrol, etc.
  - Cuando sea necesario, ofrecer asistencia psicológica.
- **Participación/Supervisión (PS):**
- Identificar, explicar y expresar con claridad el grado de participación que tiene cada empleado, incluyendo si se les permite o no proponer medidas y no solo realizar consultas. Asimismo, también se debe explicar claramente las áreas en las que los empleados tienen o no capacidad decisoria, para evitar así que se dé ningún tipo de confusión.
- **Interés por el Trabajador/Compensación (ITC):**
- Crear una política de personal que tenga en cuenta lo que necesita cada uno de los empleados, así como las circunstancias personales en las que se encuentra.
  - Establecer compensaciones económicas de forma complementaria para aquellos que lo necesiten (por ejemplo, ayudas por estudios o por transporte).
- **Desempeño de Rol (DR):**
- Describir con claridad las responsabilidades, tareas a realizar y otras características de cada puesto, además de los pasos que hay que seguir en cada tarea, cuáles son sus objetivos y el tiempo aproximado que se le debe dedicar.
  - Comprobar que los trabajadores han recibido adecuadamente esta información, así como las instrucciones, y que las han entendido claramente para que no haya lugar a confusiones.
- **Relaciones y Apoyo Social (RAS):**
- Ante indicaciones claras de que existen problemas entre compañeros, y sobretodo si llegan reportes de trabajadores quejándose de esta situación, es necesario intervenir mediante el entrevistado y la supervisión de la situación, para, una vez detectado el problema concreto, establecer soluciones. Algunas de estas soluciones pueden ser reuniones para intentar mediar entre ellos y que busquen un acuerdo o lleguen a una resolución pacífica, o cambiar los turnos para que no se puedan llegar a generar estos conflictos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguado Martín, J. I., Bátiz Cano, A. y Quintana Pérez, S. (2013). El estrés en personal sanitario hospitalario: estado actual. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 59(231), 259-275. DOI: <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2013000200006>
- Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, núm. 311.
- De Sio, S., Cedrone, F., Sanità, D., Ricci, P., Corbosiero, P., Di Traglia, M., Greco, E. y Stansfeld, S. (2017). Quality of life in workers and stress: gender differences and exposure to psychosocial risks and perceived well-being. *Bio-Med Research International*, 2017. DOI: <https://doi.org/10.1155/2017/7340781>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) (2007). *VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*. Recuperado de <https://www.observatoriovascosobreacoso.com/wp-content/uploads/2015/12/VI-ENCUESTA-NACIONAL-CONDICIONES-TRABAJO-INSHT.compressed.pdf>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) (2011). *VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*. Recuperado de [http://istas.net/descargas/Informe%20\(VII%20ENCT\).pdf](http://istas.net/descargas/Informe%20(VII%20ENCT).pdf)
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) (2015). Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 6ª EWCS. Recuperado de <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/encuesta-nacional-de-condiciones-de-trabajo.-2015-6-ewcs.-espana>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) (2018). *Programa F-PSICO 4.0*. Recuperado de <https://www.insst.es/documentacion/material-tecnico/preguntas-tecnicas-frecuentes-gestion-prl/riesgos-psicosociales/fpsico>
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado N° 269, de 10 de noviembre de 1995. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

Ministerio de Trabajo e Inmigración (2010). *Encuesta sobre Calidad de Vida en el Trabajo*. Recuperado de <https://www.mites.gob.es/estadisticas/ecvt/ecvt2010/ane/ecvt2010i.pdf>

Parent-Thirion, A., Fernández-Macías, E., Hurley, J. y Vermeylen, G. (2007). *Fourth European Working Conditions Survey*. Recuperado de <https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/report/2007/working-conditions/fourth-european-working-conditions-survey>

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-1853>

Schernhammer, E. S., y Colditz, G. A. (2004). Suicide rates among physicians: a quantitative and gender assessment (meta-analysis). *The American Journal of Psychiatry*, 161(12), 2295-2302. DOI: [10.1176/appi.ajp.161.12.2295](https://doi.org/10.1176/appi.ajp.161.12.2295)

## ANEXOS

### ANEXO I. CUESTIONARIO F-PSICO 4.0



## CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

A. ¿Qué edad tienes?

- a. 18 a 39
- b. 39 a 54
- c. 55 o más

B. Sexo

- a. Hombre
- b. Mujer

C. Puesto

- a. Médico
- b. Enfermero/a
- c. Celador
- d. TCAE



1. ¿Trabajas los sábados?

- siempre o casi siempre
- a menudo
- a veces
- nunca o casi nunca

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

2. ¿Trabajas los domingos y festivos?

- siempre o casi siempre
- a menudo
- a veces
- nunca o casi nunca

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

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

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

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

5. ¿Dispone 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

<input type="checkbox"/>	(1)
<input type="checkbox"/>	(2)
<input type="checkbox"/>	(3)
<input type="checkbox"/>	(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?

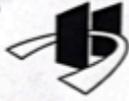
- siempre o casi siempre
- a menudo
- a veces
- nunca o casi nunca

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

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



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

- siempre o casi siempre  (1)
- a menudo  (2)
- a veces  (3)
- nunca o casi nunca  (4)

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

- siempre o casi siempre  (1)
- a menudo  (2)
- a veces  (3)
- nunca o casi nunca  (4)

10. ¿Puedes tomar decisiones relativas a:

	siempre o casi siempre (1)	a menudo (2)	a veces (3)	nunca o casi nunca (4)
Lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución de tareas a lo largo de tu jornada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La cantidad de trabajo que tienes que realizar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad del trabajo que realizas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución de los turnos rotativos	<input type="checkbox"/>			
↳ No trabajo en turnos rotativos (1)				

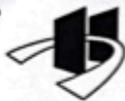


**11. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo:**

	<b>puedo decidir</b> (1)	<b>se me consulta</b> (2)	<b>sólo recibo información</b> (3)	<b>ninguna participación</b> (4)
Introducción de cambios en los equipos y materiales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Introducción de cambios en la manera de trabajar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cambios en la dirección o entre tus superiores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contratación o incorporación de nuevos empleados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elaboración de las normas de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**12. ¿Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo?**

	<b>no interviene</b> (1)	<b>Insuficiente</b> (2)	<b>Adecuada</b> (3)	<b>Excesiva</b> (4)
El método para realizar el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La planificación del trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El ritmo de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad del trabajo realizado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



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

	no hay información (1)	Insuficiente (2)	es adecuada (3)
Las posibilidades de formación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las posibilidades de promoción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los requisitos para ocupar plazas de promoción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La situación de la empresa en el mercado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. Para realizar tu trabajo ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos?

	muy clara (1)	Clara (2)	poco clara (3)	nada clara (4)
Lo que debes hacer (funciones , competencias y atribuciones)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La cantidad de trabajo que se espera que hagas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad de trabajo que se espera que hagas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El tiempo asignado para realizar el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo

	siempre o casi siempre (1)	a menudo (2)	a veces (3)	nunca o casi nunca (4)
Se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



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

	siempre o casi siempre (1)	a menudo (2)	a veces (3)	nunca o casi nunca (4)	no tengo, no hay otras personas (5)
Tus jefes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus compañeros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus subordinados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otras personas que trabajan en la empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

buenas	<input type="checkbox"/>	(1)
regulares	<input type="checkbox"/>	(2)
malas	<input type="checkbox"/>	(3)
no tengo compañeros	<input type="checkbox"/>	(4)

18. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo:

	raras veces (1)	con frecuencia (2)	constante mente (3)	no existen (4)
Los conflictos interpersonales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las situaciones de violencia física	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las situaciones de acoso sexual	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

deja que sean los implicados quienes solucionen el tema	<input type="checkbox"/>	(1)
pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema	<input type="checkbox"/>	(2)
tiene establecido un procedimiento formal de actuación	<input type="checkbox"/>	(3)
no lo sé	<input type="checkbox"/>	(4)

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

siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	(1)
a menudo	<input type="checkbox"/>	(2)
a veces	<input type="checkbox"/>	(3)
nunca	<input type="checkbox"/>	(4)



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

siempre o casi siempre  
a menudo  
a veces  
nunca o casi nunca

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

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

muy alta  
alta  
media  
baja  
muy baja

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

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

siempre o casi siempre  
a menudo  
a veces  
nunca o casi nunca

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

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

siempre o casi siempre  
a menudo  
a veces  
nunca o casi nunca

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

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

siempre o casi siempre  
a menudo  
a veces  
nunca o casi nunca

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

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

excesiva  
elevada  
adecuada  
escasa  
muy escasa

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

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

siempre o casi siempre  
a menudo  
a veces  
nunca o casi nunca

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



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

- siempre o casi siempre
- a menudo
- a veces
- nunca o casi nunca

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

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

- siempre o casi siempre
- a menudo
- a veces
- nunca o casi nunca

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

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

- siempre o casi siempre
- a menudo
- a veces
- nunca o casi nunca

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

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

- siempre o casi siempre
- a menudo
- a veces
- nunca o casi nunca

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

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

- siempre o casi siempre
- a menudo
- a veces
- nunca o casi nunca

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

33. En qué medida tu trabajo requiere:

	siempre o casi siempre (1)	a menudo (2)	a veces (3)	nunca o casi nunca (4)
Aprender cosas o métodos nuevos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adaptarse a nuevas situaciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tomar iniciativas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tener buena memoria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ser creativo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



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

	siempre o casi siempre (1)	a menudo (2)	a veces (3)	nunca o casi nunca (4)	no tengo, no trato (5)
Tus superiores jerárquicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus subordinados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	(1)
a menudo	<input type="checkbox"/>	(2)
a veces	<input type="checkbox"/>	(3)
nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	(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	<input type="checkbox"/>	(1)
a menudo	<input type="checkbox"/>	(2)
a veces	<input type="checkbox"/>	(3)
nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	(4)

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

no	<input type="checkbox"/>	(1)
a veces bastante	<input type="checkbox"/>	(2)
bastante	<input type="checkbox"/>	(3)
mucho	<input type="checkbox"/>	(4)

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

mucho	<input type="checkbox"/>	(1)
bastante	<input type="checkbox"/>	(2)
poco	<input type="checkbox"/>	(3)
nada	<input type="checkbox"/>	(4)

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

no es muy importante	<input type="checkbox"/>	(1)
es importante	<input type="checkbox"/>	(2)
es muy importante	<input type="checkbox"/>	(3)
no lo sé	<input type="checkbox"/>	(4)



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

	siempre o casi siempre (1)	a menudo (2)	a veces (3)	nunca o casi nunca (4)	no tengo, no trato (5)
Tus superiores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc. (si los hay)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tu familia y tus amistades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

adecuadamente	<input type="checkbox"/>	(1)
regular	<input type="checkbox"/>	(2)
insuficientemente	<input type="checkbox"/>	(3)
no existe posibilidad de desarrollo profesional	<input type="checkbox"/>	(4)

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

muy adecuada	<input type="checkbox"/>	(1)
suficiente	<input type="checkbox"/>	(2)
insuficiente en algunos casos	<input type="checkbox"/>	(3)
totalmente insuficiente	<input type="checkbox"/>	(4)

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

muy adecuada	<input type="checkbox"/>	(1)
suficiente	<input type="checkbox"/>	(2)
insuficiente en algunos casos	<input type="checkbox"/>	(3)
totalmente insuficiente	<input type="checkbox"/>	(4)

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

muy satisfecho	<input type="checkbox"/>	(1)
satisfecho	<input type="checkbox"/>	(2)
insatisfecho	<input type="checkbox"/>	(3)
muy insatisfecho	<input type="checkbox"/>	(4)