



Universidad de Valladolid

Escuela de Ingenierías Industriales

**Master en Gestión de la Prevención de Riesgos
Laborales, Calidad y Medio Ambiente.**

**“Riesgos Psicosociales en
Trabajadores de Hospital
Psiquiátrico”**

Alumna: María Manrique Abad

Tutor: Plácido López Encinar

Valladolid, 2013

Índice

1. Introducción.
 - Motivo del trabajo.
 - Lugar de realización.
 - Tutor de la empresa.
 - Tutor de la UVA.

2. Justificación y objetivos.
 - Objetivo general.
 - Objetivos específicos.

3. Medios utilizados.
 - Medios materiales.
 - Medios humanos.

4. Metodología empleada.

5. Resultados obtenidos.

6. Análisis de los resultados.
 - Sistema de tratamiento de los resultados.
 - Medios estadísticos empleados.

7. Interpretación de los resultados.

8. Estudio de viabilidad técnica y económica.

9. Conclusiones extraídas.

10. Referencias.

11. Anexos.

“La sociedad, en todos los tiempos y latitudes, acaba por crear aquellas instituciones que le resultan necesarias para su funcionamiento”.

B. Malinoswki

1. Introducción.

La evolución de los hospitales a lo largo de la historia, ha pasado por diversas etapas, hospital-caridad, hospital-beneficencia, hospital asistencial y hospital empresa.

Lo expresado por el antropólogo polaco que hemos citado antes del inicio de nuestra introducción, viene a consideración porque es prácticamente lo que ha ocurrido en la evolución de las instituciones hospitalarias desde el *Xenodoquium*, que era como denominaban los griegos, ya 3.000 años antes de Cristo a aquellos lugares destinados a la atención de los heridos y enfermos de origen extranjero (de ahí la raíz *xeno* = extranjero, forastero); probablemente porque los naturales de cada lugar recibían la atención y cuidados en sus propios domicilios. Los romanos les llamaron *Valetudinarium*; esta institución romana tenía como función primordial la atención a los esclavos, gladiadores y soldados enfermos o heridos, y podría considerarse, en un sentido amplio, como precursora de lo que más tarde vendrían a ser los hospitales militares.

Los conceptos de hospital en el siglo XXI son varios y hablan desde el concepto de unidad, área, estructura funcional y tipos de hospital así como sus relaciones. Sería complejo, y probablemente fuera de contexto en nuestro trabajo definir todos estos apartados.

Aunque en todos ellos su principal labor es la asistencia, tienen matices diferentes y sobretodo si la asistencia se produce de forma específica en un solo centro como es en el que nosotros hemos desarrollado nuestro trabajo. Además, los hospitales psiquiátricos tienen unas características propias y, en especial, por las características de los pacientes a los que van dirigidos sus tratamientos.



Nosotros hemos visitado el “*Centro Asistencial San Juan De Dios De Palencia*”.

Este centro asistencial está sito en el Paseo Padre Faustino Calvo (Palencia).

Fue fundado en 1889 como un centro socio-sanitario con gestión a cargo de la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios en su demarcación de la provincia de Castilla. Es un establecimiento asistencial de confesionalidad Católica, promovido para la realización de un servicio público con gestión privada y sin ánimo de lucro.

La Misión del Centro Asistencial es dar cobertura socio-sanitaria a enfermos mentales crónicos, discapacitados y drogodependientes mediante una atención integral: psíquica, biológica, social y espiritual.

El Centro San Juan de Dios realiza una gestión de calidad por procesos, basada en el sistema y normas ISO 9001 - 2000, elaborando el mapa de procesos, programas y actividades, priorizando los considerados clave, diseñando la forma más adecuada para abordar cada uno de los procesos asistenciales y rehabilitadores, incorporando en ellos la mejor evidencia científica disponible e implantando la programación sociosanitaria integral en toda la organización.

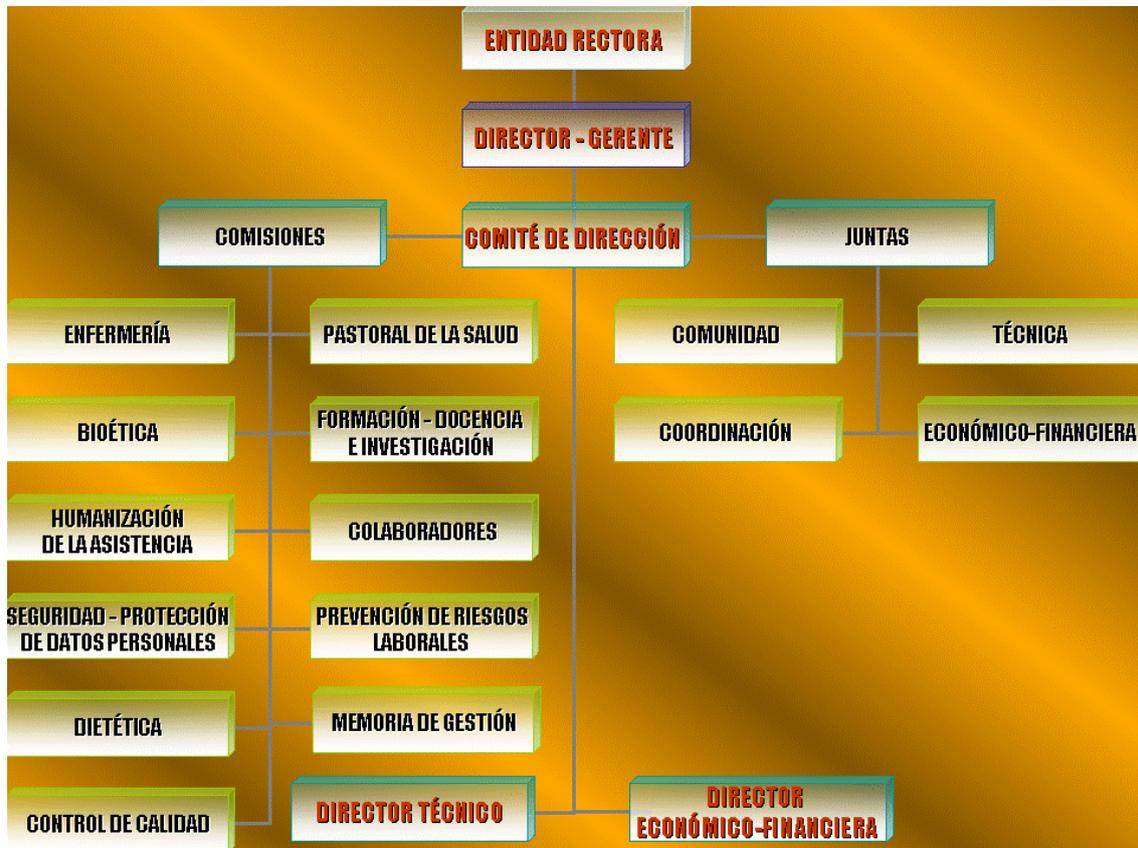
La gestión está inspirada en los valores y cultura del fundador San Juan de Dios y de su Orden, que determinan y dinamizan todos los objetivos y actividades desarrollados por los equipos terapéuticos interdisciplinares en la atención de cada uno de los pacientes y su entorno social.

Este modelo operativo es un modelo clínico según el concepto de salud integral definido por la OMS y en el marco de los principios de Rehabilitación Psiquiátrica.

Desde esta perspectiva, las prestaciones que ofrece el Centro Asistencial San Juan de Dios incluyen:

- En el ámbito de Salud, la Atención médico-psiquiátrica y Cuidados de enfermería y la Atención fisioterapéutica.
- En el ámbito Psicosocial, la Atención psicoterapéutica se desarrolla en los siguientes programas:
 - Rehabilitación cognitiva.
 - Habilidades sociales.
 - Autocontrol emocional.
 - Abordaje familiar.
 - Ocio y Tiempo libre.
 - Integración socio-comunitaria.
 - Rehabilitación laboral.
- En el ámbito de las Necesidades espirituales, la atención Pastoral y el Servicio Religioso.

El organigrama sobre el que se estructura el centro, es el siguiente:



1.1 Motivo del trabajo.

Una vez finalizados mis estudios doctrinales en el master, se me ofreció realizar las prácticas en la Sociedad de Prevención de Fremap.

Me ofrecieron el estudio de valoración de los riesgos psicosociales del “Centro Asistencial San Juan de Dios de Palencia”.

Una vez iniciado el trabajo me llamó la atención las características de este análisis, y me entusiasmó la idea de poderlo realizar en un hospital. Por ello, he tratado de realizarlo con rigurosidad, y además de poder ser útil su estudio, me ha servido para acabar mi formación.

1.2 Lugar de realización.

Centro Asistencial San Juan de Dios de Palencia.
Sociedad de Prevención de Fremap (Oficina de Palencia).

1.3 Tutor de la empresa.

Fernando Gutiérrez Hernández, Técnico de prevención de riesgos laborales, Director de la oficina de Palencia.

1.4 Tutor de la UVA.

Plácido López Encinar, Profesor de la Universidad de Valladolid, Jefe del Servicio de Medicina Preventiva del Hospital Clínico de Valladolid.

2. Objetivos.

2.1 Objetivo General.

Analizar los riesgos psicosociales a que están expuestos los trabajadores de un hospital psiquiátrico, frente a pacientes, trabajadores y organización.

2.2 Objetivos Específicos.

- Identificar los riesgos por grupos de trabajadores.
- Promover estrategias de prevención frente a trastornos físicos y psíquicos en el trabajo.
- Fomentar la información y formación frente a los riesgos laborales en la unidad asistencial.
- Favorecer políticas individuales, sociales y laborales como base en la prevención de los riesgos laborales.

3. Medios Utilizados.

Los medios que hemos utilizado en nuestro trabajo, los podemos dividir en:

3.1 Medios materiales.

- Complejo Hospitalario San Juan de Dios de Palencia.
- Sociedad de Prevención de Riesgos Laborales de Fremap.
- Equipos informáticos.
- Muebles y materiales de escritorio.
- Modelo de encuesta Fpsico 3.0 (INSHT).

3.2 Medios humanos.

- Técnicos Superiores de Prevención de Riesgos de la Sociedad de Prevención de Fremap.
- Responsables en materia de Prevención de Riesgos Laborales del Complejo Hospitalario San Juan de Dios de Palencia.
- Tutor Universidad de Valladolid.

4. Metodología Empleada.

Se describen los tipos de trabajadores de la empresa, así como sus puestos de trabajo.

Dado el perfil de nuestro diseño, hemos escogido la encuesta del Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo "Encuesta Fpsico 3.0" (Anexo I).

Esta encuesta se ha demostrado útil como herramienta para la identificación y evaluación de factores psicosociales.

El objetivo de esta encuesta es aportar información para poder identificar cuales son los factores de riesgo en una situación determinada, permitiendo, por tanto, el diagnóstico psicosocial de una empresa o de áreas parciales de la misma, a partir de los cuestionarios de aplicación individual.

El cuestionario es anónimo y se garantiza la confidencialidad de las respuestas.

Aleatoriamente la encuesta se realizó a 203 trabajadores del centro.

Les hemos agrupado en 10 categorías:

- Auxiliares.
- Enfermeros.
- Personal de Administración.
- Mandos.
- Personal de Mantenimiento.
- Médicos.
- Monitores.
- Psicólogos.
- Psiquiatras.
- Trabajadores Sociales.

5. Resultados obtenidos.

Total de encuestados; 203 trabajadores:

- Auxiliares: 96.
- Enfermeros: 22.
- Personal de Administración: 10.
- Mandos: 13.
- Personal de Mantenimiento: 23.
- Médicos: 7.
- Monitores: 14.
- Psicólogos: 8.
- Psiquiatras: 5.
- Trabajadores sociales: 5.

Se presenta el porcentaje de respuestas con evidencia de riesgo en cada grupo de trabajadores.

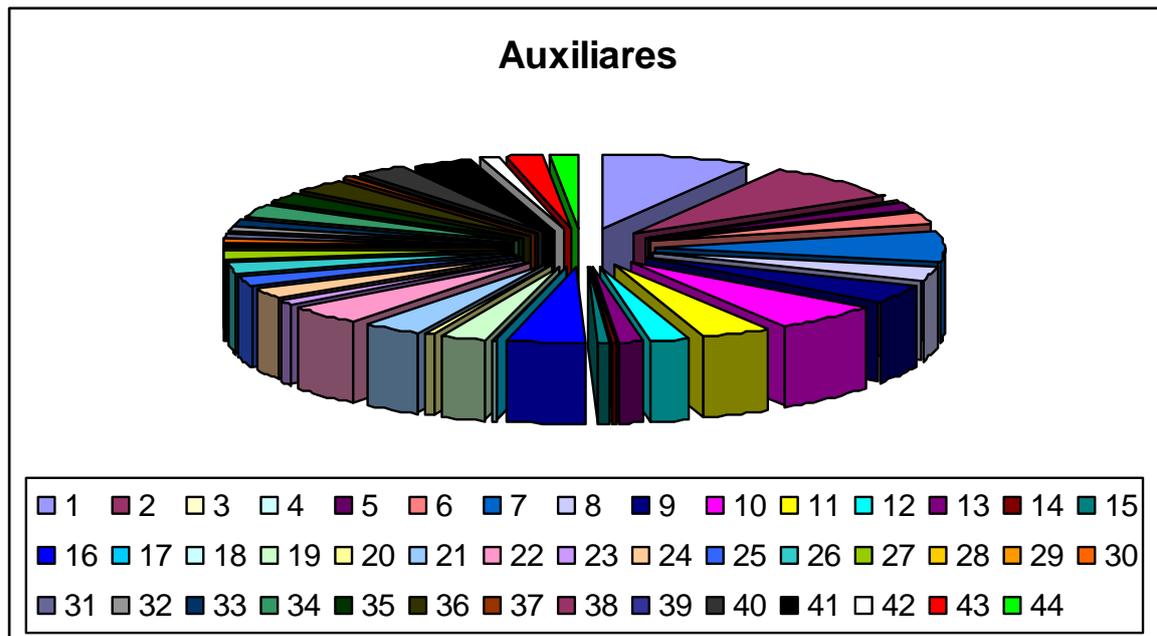


Gráfico 1.

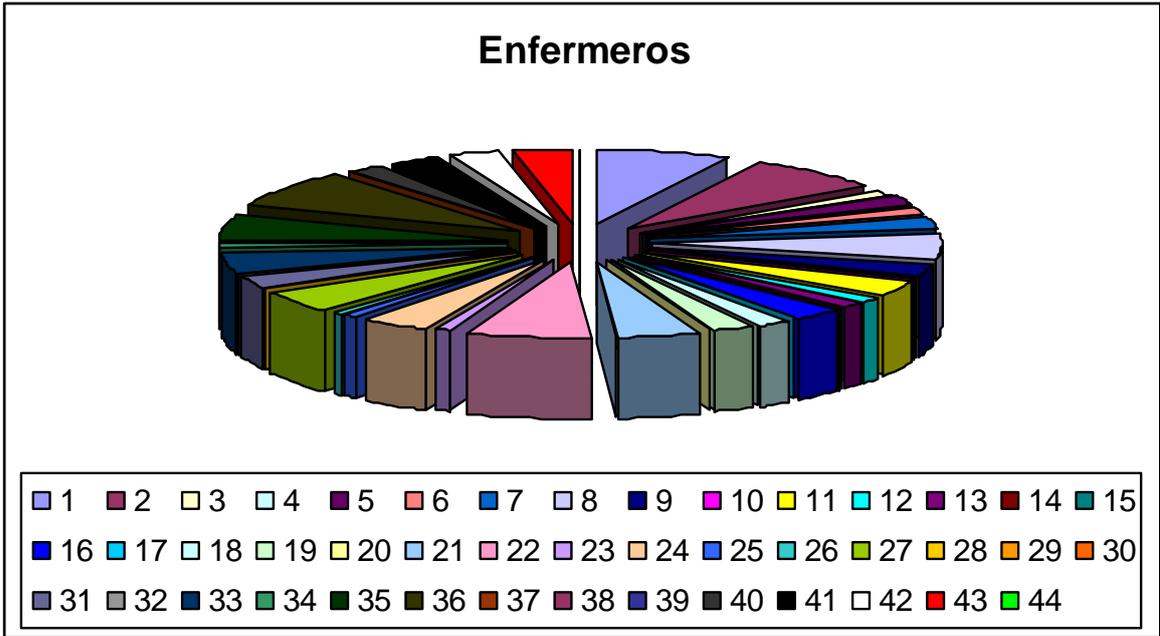


Gráfico 2.

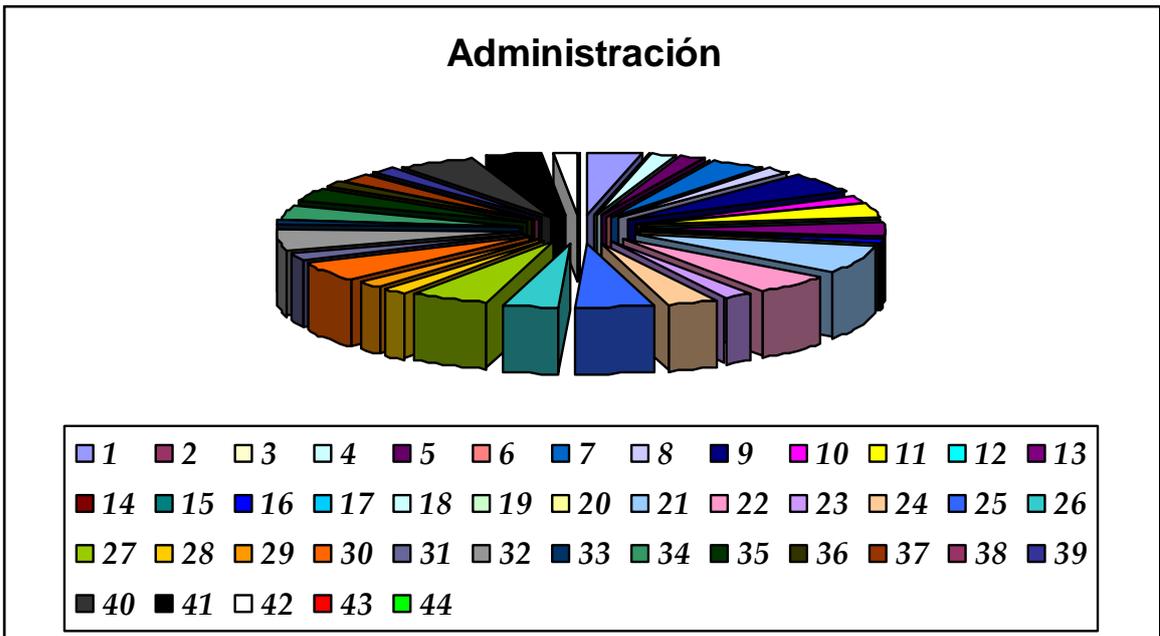


Gráfico 3.

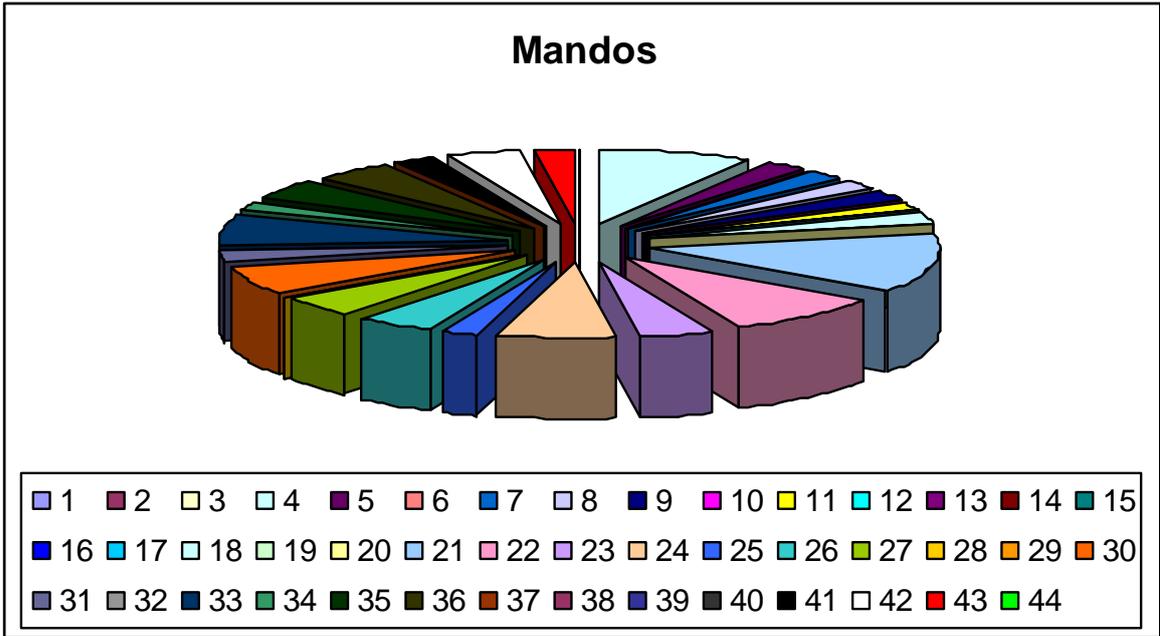


Gráfico 4.

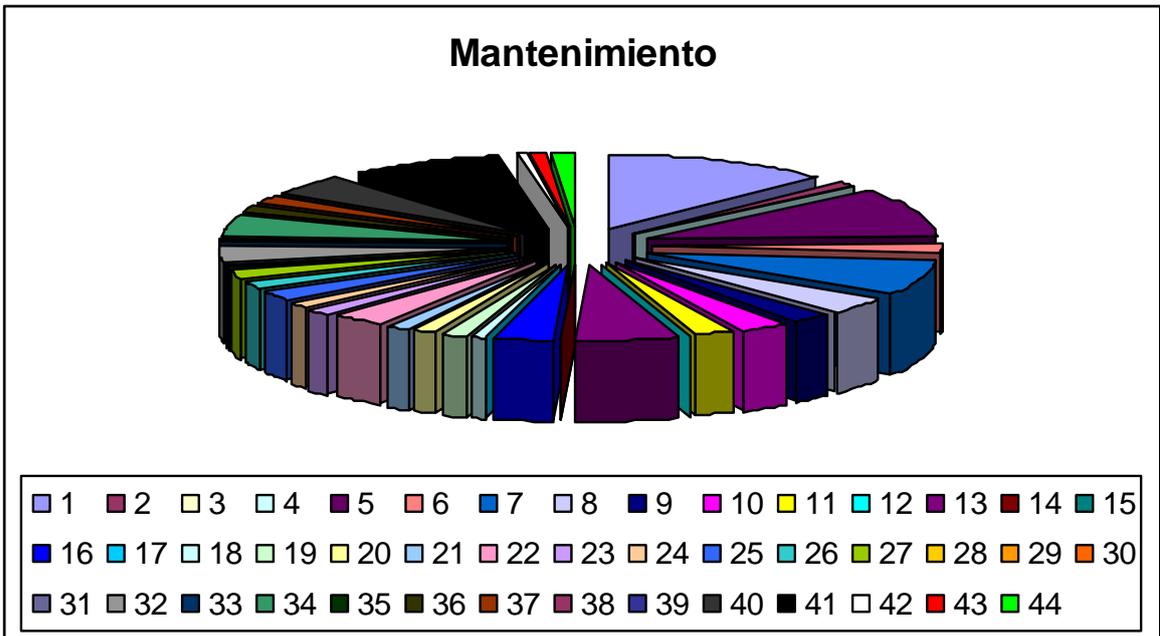


Gráfico 5.

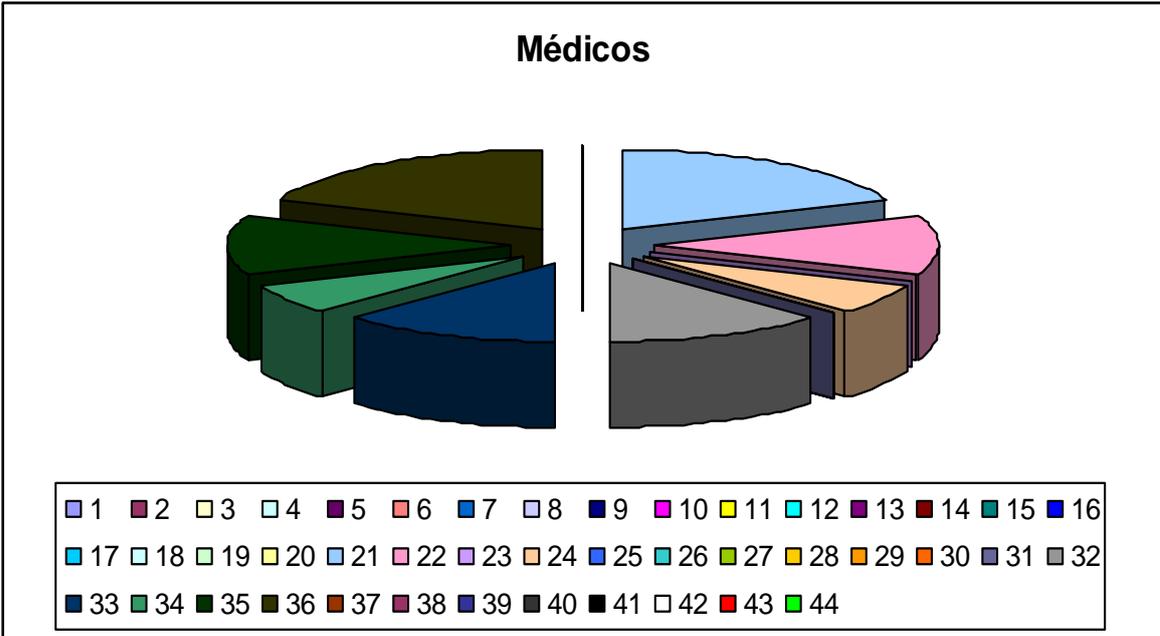


Gráfico 6.

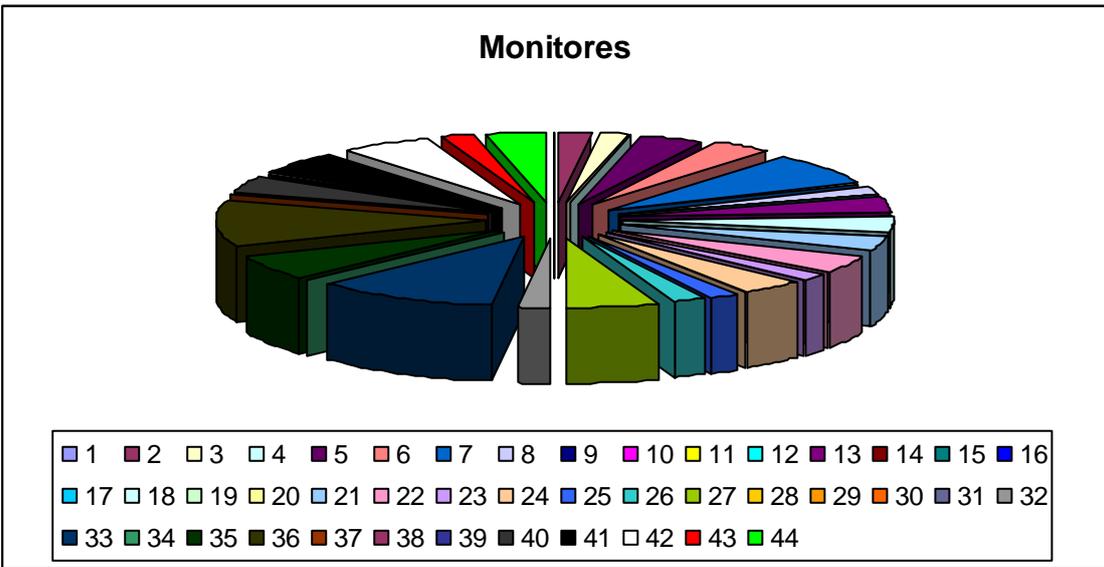


Gráfico 7.

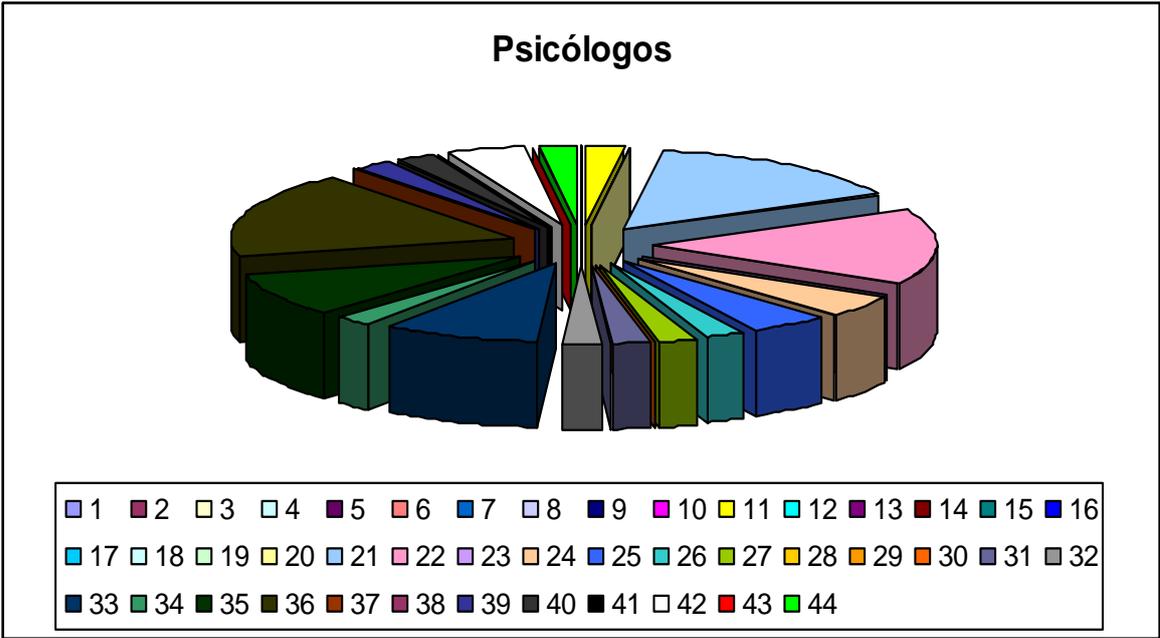


Gráfico 8.

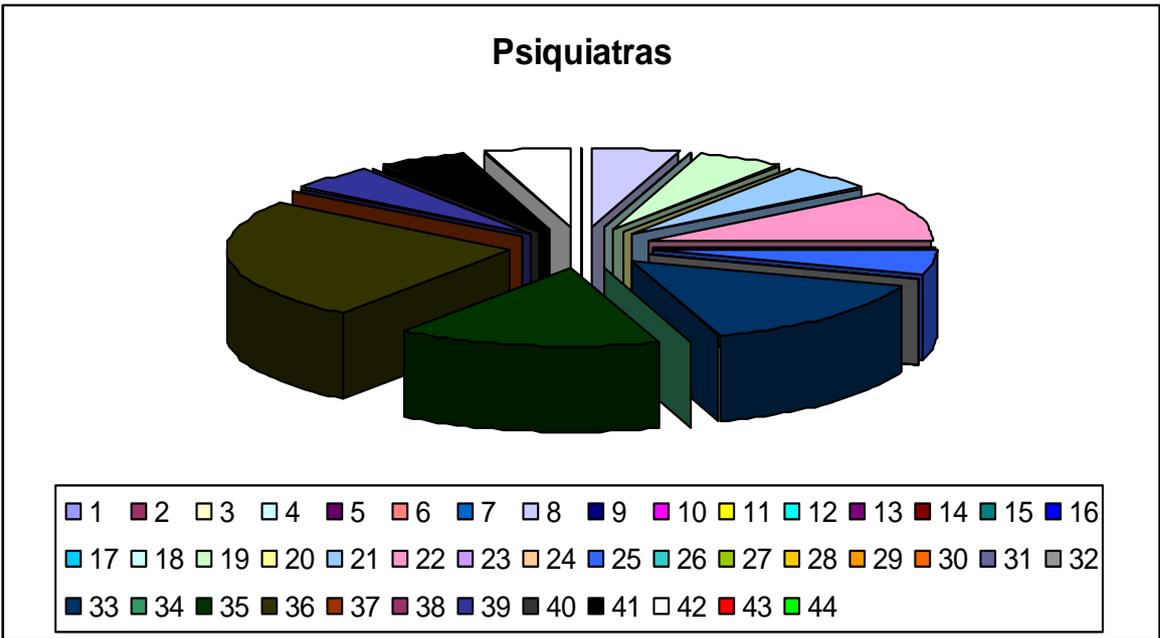


Gráfico 9.

Trabajadores sociales

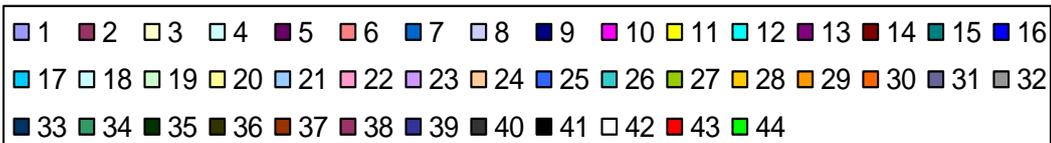
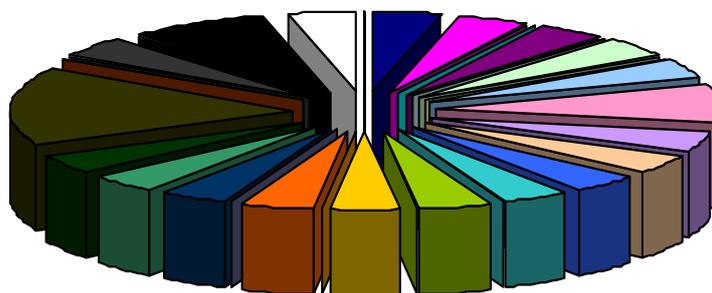


Gráfico 10.

6. Análisis de los resultados.

Durante nuestro trabajo, hemos encontrado buena disposición y colaboración en los trabajadores seleccionados. Prueba de ello es la gran participación de estos profesionales en nuestra encuesta.

En el **gráfico 1**, exponemos nuestros resultados en los auxiliares. En este grupo destacan las respuestas a las preguntas 1, 2 y 7.

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

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

En la pregunta 1, se observa que casi el 70 % de estos trabajadores trabajan en sábado. Respecto a la pregunta 2, se observa que los domingos y festivos se incrementa levemente el porcentaje. De ambas respuestas deducimos el tipo de jornada de trabajo y cómo eso puede afectar a la vida de los diferentes trabajadores en cuanto a horarios, trastornos del sueño, trastornos de alimentación,...

Si nos fijamos en las respuestas dadas a la pregunta 7, observamos que más de la mitad de los trabajadores no cuenta nunca o casi nunca con poder de decisión para realizar las pausas reglamentarias en el trabajo. El hecho de no poder decidir sobre las pausas para la comida o el bocadillo puede crear estrés o ansiedad al perder esa autonomía.

En el **gráfico 2**, los resultados se refieren al grupo de enfermeros. En los enfermeros destacan las respuestas a las preguntas 1 y 2, al igual que en el grupo de auxiliares, relativas al trabajo los sábados, domingos y festivos; pero además destaca la pregunta 36:

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

En esta pregunta, se observa que el 54,56 % de los encuestados ha contestado que siempre o casi siempre se espera de ellos que den una respuesta a los problemas emocionales y personales de sus clientes externos (en este caso, sus pacientes). El hecho de implicarse tanto puede dar lugar a problemas emocionales, de autoestima,...; que pueden llegar a afectar al resto de tareas que debe realizar el trabajador en su puesto de trabajo.

El **gráfico 3** muestra los resultados de los trabajadores de administración. La mayoría de las respuestas no evidencian ningún tipo de problema en los trabajadores, excepto una que vamos a señalar (pregunta 21):

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

En esta pregunta, el 40 % de los encuestados contestó que siempre o casi siempre debe mantener una exclusiva atención en su trabajo; de forma que le impide hablar, desplazarse o simplemente pensar en cosas ajenas a su tarea.

En este grupo de trabajadores parece lógico pensar que esto sea así puesto que el hecho de tener que pasar largas horas trabajando con medios informáticos requiere una alta concentración por parte de los profesionales, que en muchas ocasiones les puede impedir prestar atención a otro tipo de cosas al mismo tiempo.

En el **gráfico 4**, exponemos nuestros resultados en los mandos. Sus respuestas no evidencian ningún posible riesgo; pero sí destaca la pregunta 21, al igual que en la categoría del personal de administración, por la atención que deben prestar en su trabajo continuamente ya que supervisan el trabajo de otras personas.

El **gráfico 5** muestra los resultados en el grupo del personal de mantenimiento. Las preguntas 1, 5 y 41, son las preguntas en las que este grupo de trabajadores demuestra mayor descontento:

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

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

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

Respecto a la pregunta 1, al igual que en el caso de auxiliares y enfermeros, refleja que más del 75 % de los encuestados trabaja los sábados siempre o casi siempre.

Si nos fijamos en las respuestas dadas a la pregunta 5, el 64,22 % de trabajadores ha contestado que nunca o casi nunca dispone de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana. Estas faltas de descanso les impiden reponerse totalmente, lo que puede acarrear problemas como fatigas, malestares, dolores corporales,...

Más de la mitad de este grupo de trabajadores ha contestado en la pregunta 41 que no existe posibilidad de desarrollo profesional en la empresa, por lo que pueden sentirse frustrados, no sentirse realizados profesionalmente, no valorar el trabajo que realizan, mantener baja su autoestima,...

En el **gráfico 6**, podemos observar los resultados referidos al grupo de médicos. En este grupo de trabajadores podemos destacar las respuestas a las preguntas 21 y 36. Este grupo de trabajadores coincide con otros grupos al señalar la atención que deben prestar en su trabajo continuamente, y la respuesta que se espera de ellos a los problemas emocionales y personales de sus clientes, dada la naturaleza de su trabajo.

El **gráfico 7** nos muestra los resultados del grupo de monitores. Las preguntas 33 y 36 destacan por las respuestas dadas por este grupo de trabajadores:

33. En qué medida tu trabajo requiere:

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
	1	2	3	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"/>

La pregunta 33, hace referencia a cómo el trabajo permite adquirir ciertas competencias para los trabajadores. Valorando las respuestas dadas en cada apartado de esta pregunta, hemos observado que el 42,86 % de estos trabajadores ha contestado en la mayoría de los apartados que su trabajo nunca o casi nunca le permite aprender métodos de trabajo nuevos y así adquirir nuevas competencias. El hecho de no poder ser creativo en su trabajo, tener que seguir unos patrones específicos, tener un trabajo monótono que no te permite aprender cosas nuevas, no tener la necesidad de ejercitar tu mente durante la jornada,...; pueden provocar aburrimiento, desgana, malestar, apatencia,... Y esto, incluso puede afectar tanto a las relaciones con otros compañeros como a las relaciones con los pacientes.

Al igual que otros grupos de trabajadores, los monitores también quieren reflejar con sus respuestas a la pregunta 36, que en multitud de ocasiones se espera de ellos una respuesta a los problemas emocionales y personales de sus pacientes.

En el **gráfico 8**, se muestran los resultados del grupo de los psicólogos. En este grupo de trabajadores destacan las respuestas a las preguntas 21, 22 y 36:

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

muy alta	<input type="checkbox"/>	1
alta	<input type="checkbox"/>	2
media	<input type="checkbox"/>	3
baja	<input type="checkbox"/>	4
muy baja	<input type="checkbox"/>	5

En la pregunta 21, al igual que en otros grupos, el 87,50 % de los trabajadores contestó que siempre o casi siempre debe mantener una exclusiva atención en su trabajo; de forma que le impida hablar, desplazarse o simplemente pensar en cosas ajenas a su tarea.

Respecto a la pregunta 22, un porcentaje de trabajadores igual de alto que en la anterior pregunta (87,50 %) respondió que la atención que debe mantener para realizar su trabajo es muy alta; por lo que puede que en ocasiones deje desatendidas otras tareas del puesto por falta de atención, o no pueda centrarse en otras cosas.

Además de estas preguntas, igual que en otros grupos de trabajadores, destaca el porcentaje de trabajadores que ha contestado que siempre o casi siempre se espera de ellos una respuesta a los problemas emocionales o personales de sus pacientes. Destaca especialmente esta pregunta en este grupo de trabajadores porque ha sido contestada de esta manera por el 100 % de los encuestados.

En el **gráfico 9**, presentamos las respuestas a la encuesta en el grupo de trabajadores de psiquiatras. En este grupo de trabajadores destacan las respuestas dadas a las preguntas 33, 35 y 36:

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

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

En la pregunta 33, el 60 % de los trabajadores contestó que su trabajo nunca o casi nunca le permitía adquirir nuevas competencias; al igual que ocurría en el caso de los monitores.

La pregunta 35 hace referencia a la exposición, durante el trabajo, a situaciones que afecten a este grupo de trabajadores emocionalmente. El mismo porcentaje que en la pregunta 33 (60 %) contestó que siempre o casi siempre se exponen a situaciones que les afectan a su estado emocional. Esto puede acarrear problemas de autoestima o emocionales que afecten a su trabajo en todos los ámbitos.

Además de estas dos preguntas, también hay que señalar la pregunta 36 porque el 100 % de estos trabajadores ha contestado que siempre o casi siempre se espera de ellos una respuesta a los problemas emocionales o personales de sus pacientes. Llama la atención que todos los trabajadores contesten lo mismo.

Por último, en el **gráfico 10**, se muestran los resultados de las preguntas de la encuesta de los trabajadores sociales. En este grupo de trabajadores sólo destacan las respuestas a la pregunta 36. El 80 % de encuestados ha contestado que siempre o casi siempre se espera de ellos que den una respuesta a los problemas emocionales o personales de sus pacientes.

7. Interpretación de los resultados.

Una vez analizados los resultados, vamos a proceder a su interpretación, y comentar algunos aspectos relevantes.

Primero procederemos a citar los riesgos que influyen en cada grupo de trabajadores:

- Auxiliares: Trabajo a turnos; falta de descansos.
- Enfermeros: Trabajo a turnos; implicación emocional y personal.
- Personal de Administración: Trabajo con especial atención.
- Mandos: Trabajo con especial atención.
- Personal de Mantenimiento: Trabajo a turnos; falta de descansos; ausencia de posibilidades de promoción.
- Médicos: Trabajo con especial atención; implicación emocional y personal.
- Monitores: Ausencia de posibilidad de adquisición de nuevas competencias; implicación emocional y personal.
- Psicólogos: Trabajo con especial atención; implicación emocional y personal.
- Psiquiatras: Ausencia de posibilidad de adquisición de nuevas competencias; implicación emocional y personal.
- Trabajadores sociales: Implicación emocional y personal.

En las preguntas 1, 2, 21, 33 y 36, algunos grupos de trabajadores coinciden por haber dado la misma respuesta (en este caso, respuesta con evidencia de riesgo).

En las preguntas 1 y 2, referidas a trabajar sábados, domingos y festivos, los grupos de trabajadores de auxiliares, enfermeros y mantenimiento han coincidido al contestar que siempre o casi siempre tienen que trabajar en fin de semana. Esto puede acarrear consecuencias como trastornos del sueño, fatiga crónica, estrés laboral, sintomatología depresiva y diversos problemas familiares y sociales. Los trabajos a turnos hacen que el organismo esté sometido a un proceso continuo de cambio y de adaptación.

En lo que se refiere a los horarios de trabajo, el sistema de turnos afecta (incluidas las personas con un trabajo exclusivamente nocturno), aproximadamente, al 20% de la población laboral (Jamal y Baba, 1997; Peiró, 1992).

Se trata de un fenómeno relativamente frecuente en nuestra sociedad, que se ha convertido en una forma de vida en los países industrializados, debido a motivaciones económicas y a la necesidad de proporcionar un servicio de 24 horas en una variedad de ocupaciones. Sin embargo, estos ritmos de trabajo presentan grandes inconvenientes: dormir de día no es lo mismo que dormir de noche, y el organismo no se aviene fácilmente a adaptar sus ritmos biológicos a horarios irregulares o a un tiempo de organización artificial cada vez más exigente (Villalba, López, Gavilanes y Legido, 1989).

Como explican Goodrich y weaver (1998), *“Los problemas de sueño los padecen especialmente los trabajadores en turno de noche. Este hecho no resulta extraño puesto que este horario fuerza al individuo a dormir cuando el organismo se inclina a estar despierto y, por el contrario, a permanecer alerta cuando el ciclo del organismo está predisuesto al sueño. Por ello, el patrón de sueño se encuentra notablemente afectado”*.

Uno de los principales problemas que esto acarrea es el insomnio; el sueño disminuye en cuanto a su duración y se produce una alteración significativa en su calidad.

Respecto a la fatiga crónica, se observa que las jornadas laborales excesivamente largas y los turnos que exigen rotaciones rápidas influyen en el desarrollo de esta. La aparición de la fatiga crónica puede deberse tanto a los turnos de trabajo, como a la ausencia continua de un sueño adecuado y reparador.

También podemos observar que existe una estrecha relación entre el trabajo a turnos rotativos y el estrés laboral. El constante proceso de adaptación al que se ven sometidos estos trabajadores supone una fuente de estrés para ellos. Este estrés debido a turnos rotativos provoca trastornos físicos gastrointestinales y cardiovasculares, en mayor medida.

La sintomatología depresiva es una consecuencia del trabajo a turnos que se asocia más difícilmente a este tipo de trabajos. No obstante, la combinación de varios problemas asociados a este tipo de trabajadores aumenta la probabilidad de padecerlo.

Otra de las consecuencias que puede tener el hecho de trabajar en turnos rotativos, es la alteración en el ámbito familiar y social. Esto produce una peor calidad de vida, provoca conflictos en el ámbito social del trabajador,... El mayor problema recae en que no sólo influye en el propio trabajador sino en todo su entorno.

Pero el trabajo a turnos no sólo provoca problemas físicos en los trabajadores, sino también laborales. Se observa que hay un mayor número de problemas laborales, como absentismo, menor rendimiento o accidentes de trabajo, en trabajadores de este tipo, que en trabajadores con un horario laboral más convencional. Por ejemplo, las mismas tareas realizadas en diferentes turnos pueden reflejar diferencias en cuanto a su productividad.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que no todos los trabajadores son iguales. Habría que considerar una serie de factores (Costa, 1996):

- Características individuales: edad, sexo, ejercicio físico, años de trabajo en un sistema de turnos, rasgos de personalidad (introversión-extroversión, neuroticismo), estructura circadiana, cronotipos (matutinidad, vespertinidad), hábitos de alimentación y de sueño.
- Características familiares: estado marital, número y edad de los hijos, nivel socioeconómico, trabajo por turnos de la pareja, actitudes familiares.
- Características sociales: mercado laboral, tradición del trabajo por turnos en la comunidad, actividades de ocio, apoyo social, actitudes de la comunidad.
- Características laborales: Sector laboral, horas de trabajo, ambiente de trabajo, características del puesto desempeñado, nivel de ingresos, cualificación, satisfacción con el trabajo, oportunidad para el desarrollo de la carrera, relaciones humanas.
- Características de los turnos: Turnos continuos o semicontinuos, turnos rotativos o permanentes, dirección de la rotación (hacia delante o hacia atrás), duración del ciclo de turnos, número de noches consecutivas, número de noches por año, fines de semana libres por cada ciclo de turnos, horario del comienzo y del final del turno.

Por ejemplo, en cuanto a la perspectiva individual, son los trabajadores de mayor edad y las mujeres los que sufren con más frecuencia las repercusiones negativas de los turnos laborales.

Hasta este momento, hemos definido algunos aspectos relevantes en la interpretación de los resultados, como aspectos que explicaban Goodrich y Weaver; así como otras características individuales, familiares, sociales, laborales y de turnos. Nosotros hemos reflexionado sobre las acciones correctivas y/o correctoras, y podemos afirmar que no existen procedimientos únicos para adaptar los componentes de la tarea a las características de las personas que las desempeñan.

El contenido del puesto debe adecuarse a los conocimientos, capacidades y competencias del trabajador.

La rotación de los puestos no implica cambios en el contenido y en los métodos de trabajo; sólo en la forma de organizar el trabajo.

La rotación de puestos de trabajo es la técnica de intervención más elemental y más difundida, aunque sea de forma informal y no programáticamente.

A esta propuesta de la rotación de puestos han surgido algunas críticas. Por ejemplo, del manual Lex Nova transcribimos algunas de ellas:

- La rotación no genera verdadera motivación en el trabajo ya que en la mayor parte de los casos se cambia entre puestos de trabajo carentes de contenido, lo que se traduce en sobrecarga de trabajo.
- La formación no suele estar planificada, por lo que la rotación se ve frenada al llegar a ciertos puestos de trabajo forzosamente reservados a trabajadores de una mayor calificación sustancial.
- La necesidad de responsabilidad del trabajador no queda satisfecha en caso de que exista, ya que la programación de la producción permanece inalterada en manos de los mandos.
- La importante necesidad de pertenencia por parte de los obreros se olvida al producirse la ruptura de grupos solidarios en torno a un conjunto de tareas.
- El esquema tradicional de un hombre en un puesto permanece intacto.
- La rotación del trabajo deja intacta la organización del trabajo y el rol de la jerarquía, dando lugar solamente a la sustitución de una rutina diaria por otra semanal o mensual.

En la pregunta 21, también han coincidido varios grupos de trabajadores (personal de administración, mandos, médicos y psicólogos), al responder que durante la jornada de trabajo siempre o casi siempre deben mantener una exclusiva atención en el trabajo, de forma que les impide hablar, desplazarse o simplemente pensar en cosas ajenas a su tarea. Es lógico pensar que estos grupos de trabajadores puedan encontrarse en situaciones en las que deban prestar exclusiva atención al trabajo que están realizando; incluso al tener que utilizar medios informáticos también pueden sentirse más inmersos en su tarea. Además, el hecho de tener personas a su cargo puede ser, en ocasiones, algo que influya en el nivel de tensión y estrés que tengan esos trabajadores.

Las tareas que precisan de una exclusiva atención, representan en los trabajadores una carga añadida, pues a veces, les puede producir cuadro de ansiedad, aunque no la perciban; pero la reiteración les puede llevar a un proceso más grave como es una depresión.

La vigilancia médica en estos trabajadores debe realizarse de forma continua, y buscar soluciones, a poder ser, antes de que se produzcan; pues pueden llevar a un problema grave de salud.

La pregunta 33 hace referencia a la adquisición de nuevas competencias que se pueden aprender a través del trabajo. Los trabajadores que han contestado que nunca o casi nunca su trabajo les ofrece esa oportunidad, son los que pertenecen a los grupos de monitores y psiquiatras.

El hecho de no poder ser creativo en su trabajo, tener que seguir unos patrones específicos, tener un trabajo monótono que no te permite aprender cosas nuevas, no tener la necesidad de ejercitar tu mente durante la jornada,...; pueden provocar aburrimiento, desgana, malestar, apatencia,... Y esto, incluso puede afectar tanto a las relaciones con otros compañeros como a las relaciones con los clientes. La monotonía del trabajo provoca en el trabajador que su tarea tenga poco sentido, y un desconocimiento de su contribución al proceso productivo global.

En algunos grupos de trabajo, como son los monitores, no se sienten reconocidos en su trabajo; por ello tienen necesidad de aprecio e incentivos para que ellos puedan sentirse motivados y realizados. La desmotivación, sin duda, repercute en la calidad de su trabajo.

Los médicos especialistas en psiquiatría también manifiestan algunas dificultades para poder desarrollar su labor asistencial con nuevas tecnologías y protocolos en el tratamiento, encontrando dificultados para la innovación de las mismas. Nosotros no podemos entrar a valorar estos aspectos; pero pueden ser desde técnicas nuevas en los diagnósticos hasta fármacos novedosos, pero especialmente caros.

La pregunta 36 ha sido la pregunta en la que más grupos han coincidido al responderla (seis de los diez grupos). Los grupos de enfermeros, médicos, monitores, psicólogos, psiquiatras y trabajadores sociales han contestado que siempre o casi siempre se espera de ellos que den una respuesta a los problemas emocionales y personales de sus clientes externos (en este caso, sus pacientes). El hecho de implicarse tanto puede dar lugar a problemas emocionales, de autoestima, estrés ...; que pueden llegar a afectar al resto de tareas que debe realizar el trabajador en su puesto de trabajo.

Por la naturaleza de su trabajo, las respuestas dadas por estos grupos de trabajadores cobran sentido ya que están en contacto directo con enfermos y tanto ellos como sus familias esperan un trato correcto de estos trabajadores.

Las respuestas emocionales en las que se ven implicados estos diferentes profesionales es de difícil evaluación; pues a veces, la intangibilidad de las mismas no nos permite tener recomendaciones específicas sin dolo emocional.

Hay que destacar que en esta pregunta hay dos grupos de trabajadores en los que el 100 % contestaron que siempre o casi siempre se espera esta respuesta de ellos. Esos grupos de trabajadores son los psicólogos y los psiquiatras.

Por último, hay que tener en cuenta que en la encuesta hay un apartado en blanco que se llama "Comentarios". En este apartado, los trabajadores pueden aclarar la respuesta a alguna pregunta que no haya quedado muy concretada, dar su opinión sobre cualquier tema relativo a su trabajo, exponer ideas sobre algún ámbito del trabajo que no se le haya preguntado y consideren importante para el estudio,... De los comentarios recibidos, expondremos a continuación los que consideramos más importantes:

- *"El hecho de que las cargas de trabajo estén bien repartidas reduce las posibilidades de acumular altos niveles de estrés. Esto se produce, generalmente, debido a que a determinados colectivos se les remiten tareas que no están bien definidas en cuanto a quien debe realizarlas. También habría que valorar si una sola persona puede estar a cargo de una unidad entera en el turno de noche".*
- *"No se reconocen ciertas categorías profesionales. Existe la necesidad de adecuar algunas categorías con las tareas realizadas en el puesto de trabajo".*
- *"En relación a la violencia física; hay que aclarar que nunca se produce entre compañeros, pero sí de parte de los pacientes hacia el personal".*

A partir de esto, podemos considerar que los riesgos en los que hacen más hincapié los propios trabajadores son la fatiga física y mental a la que se ven sometidos como consecuencia de la excesiva carga de trabajo con la que se encuentran en muchas ocasiones, el hecho de no reconocerse ciertas categorías profesionales dentro de la organización, y el riesgo físico al que están expuestos al trabajar con enfermos mentales.

Entre las consecuencias de los riesgos psicosociales que hemos analizados, no podemos olvidar el Burnout, también conocido como síndrome de quemarse por el trabajo; ya que ha cobrado especial relevancia en las últimas décadas debido a un importante incremento de su prevalencia en el sector servicios, en especial en sanidad y educación.

La definición más consolidada es la aportada por Maslach (1977,1982) quien considera el Burnout como una respuesta al estrés laboral crónico, en la que se manifiesta la combinación de las siguientes circunstancias: a) agotamiento emocional (sensación de no poder ofrecer más de sí mismo a nivel afectivo debido al contacto diario y mantenido con personas a las que se dirige su trabajo; se “anula” la capacidad de entrega hacia esas personas); b) despersonalización (desarrollo de actitudes, sentimientos y conductas negativas y cínicas hacia las personas destinatarias del trabajo; es decir, actitud de endurecimiento y deshumanización); c) baja realización personal y profesional, tendencia a evaluarse negativamente y, en concreto, con relación a su habilidad para realizar el trabajo y las relaciones con las personas hacia las que se trabaja, es decir, se refleja una reducción de la autorrealización personal. Síndrome que podemos observar como una respuesta prolongada a los factores psicosociales que aparecen en profesiones caracterizadas por una relación constante y directa con otras personas; como es el caso de las profesiones sanitarias.

Este fenómeno ha sido tipificado como enfermedad en algunos estudios, y aunque no se reconoce como tal en el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social sí existen sentencias judiciales que le otorgan la condición de accidente de trabajo.

Los factores psicosociales son las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido del puesto, con la realización de la tarea e incluso con el entorno, que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras.

Las condiciones en las que se desempeña un puesto de trabajo influyen de forma significativa en la salud mental del trabajador. La oportunidad de control, la adecuación entre las exigencias del puesto y las capacidades de la persona que lo desempeña, las relaciones interpersonales, el salario y la seguridad física son, entre otros, aspectos importantes que ejercen una gran influencia sobre el bienestar psicológico. El grado en que un empleo reúna estos elementos está fuertemente asociado al grado de satisfacción laboral y de salud mental de los trabajadores (Fernández-Montalvo y Garrido, 1999).

En la actualidad, los riesgos psicosociales en el trabajo son una de las principales causas de enfermedades y de accidentes laborales.

8. Estudio de viabilidad técnica y económica.

La viabilidad técnica, como hemos podido demostrar en este trabajo, hace posible su realización.

Por razones de confidencialidad, la empresa no nos ha proporcionado el presupuesto. En unas estimaciones, teniendo en cuenta visitas, traslados, encuestas y otro material, a través de fuentes consultadas se podría estimar entre los 750 y 1.200 €.

9. Conclusiones extraídas.

1. La cuantificación del riesgo es propia de cada puesto de trabajo.
2. La convivencia y permanencia con los pacientes incrementa el riesgo psicosocial.
3. La fatiga y el estrés se incrementan, con respecto a otros colectivos, en los trabajadores en contacto directo con los pacientes en este centro. Incluso a veces con incidentes de violencia física.
4. Los trabajadores responsabilizan a la organización de no implicarse en una prevención adecuada. A veces, sería subsanable incrementando la información y la formación de los trabajadores en materia preventiva.
5. La turnicidad en auxiliares, enfermeros y personal de mantenimiento representa una disconformidad para el buen ejercicio de su trabajo.
6. Las medidas correctoras, como la rotación en el trabajo, no se manifiestan totalmente satisfactorias.
7. Los problemas del sueño pueden ser graves, sobretodo si no se programa bien la turnicidad.
8. La definición de las tareas en el personal auxiliar no está bien establecida, lo que crea problemas de empatización entre los trabajadores.
9. La agresividad y violencia entre los compañeros es inexistente; pero sí existe entre y con los pacientes.
10. Este trabajo nos ha permitido comprobar y analizar cómo un trabajo de campo puede tener limitaciones, como es en la elección de la muestra para que tengan representatividad.
En nuestra opinión, se deben modificar aspectos en la investigación, y medidas correctoras.
Para nosotros ha sido un escenario muy útil para completar nuestra formación como técnicos superiores de prevención de riesgos laborales.

10. Referencias.

COSTA, G. (1996): "The impact of shift and night work on health", *Applied Ergonomics*, 27, pp. 9-16.

FERNÁNDEZ-MONTALVO, J. Y GARRIDO, E. (1999): "Psicopatología Laboral. Trastornos derivados del trabajo", *Universidad Pública de Navarra*.

FERNÁNDEZ-MONTALVO, J. Y PIÑOL, E. (2000): "Horario laboral y salud: Consecuencias psicológicas de los turnos de trabajo", *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, Volumen 5. Número 3. pp. 207-222.

FREMAP (2004): "Nueva normativa de prevención de riesgos laborales: aplicación práctica", *Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo*.

FREMAP (2004): "Publicación básica de prevención de riesgos laborales", *Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo*.

GIL-MONTE, P. (2009): "Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública", *Revista Española Salud Pública*; 83. Número 2 -Marzo-Abril- 2009. pp. 169-173.

GOODRICH, S. Y WEAVER, K. A. (1998): "Differences in depressive symptoms between traditional workers and shiftworkers", *Psychological Reports*. 83, pp. 571-576.

IBERMUTUAMUR (2000): "Manual de ergonomía", *PyCH Asociados*.

JAMAL, M. Y BABA, V. V. (1997): "Shiftwork, burnout and well-being: A study of Canadian nurses", *International Journal of Stress Management*, número 4, pp. 197-204.

LLANEZA, F. J. (2008): "Ergonomía y psicología aplicada: Manual para la formación del especialista", *Editorial Lex Nova*.

PEIRÓ, J. M. (1992): "Desencadenantes del estrés laboral", (1º Ed.). *Madrid: Eudema*.

TEMES, J. L. (2011): "Gestión hospitalaria. Atención primaria y medicina preventiva", *McGraw-Hill*.

VILLALBA, J. A.; LÓPEZ, J.; GAVILANES, M. Y LEGIDO, J. C. (1989): "Repercusión fisiológica del trabajo nocturno sobre la salud", *Revista Salud y Trabajo*, número 75, pp. 17-20.

www.saludcastillayleon.es

www.sanjuandedios-palencia.com

Todos los apuntes y documentación recibidos en el Master de gestión de la prevención de riesgos laborales, calidad y medio ambiente.

ANEXO I

Tablas que representan el número de respuestas con evidencia de riesgos que se han dado a cada pregunta, y su porcentaje.

Auxiliar (96)

Pregunta	Respuestas	Porcentaje
1	67	69,79%
2	68	70,83%
3	4	4,17%
4	0	0%
5	14	14,58%
6	20	20,83%
7	53	55,21%
8	25	26,04%
9	35	36,46%
10	49	51,04%
11	33	34,38%
12	18	18,75%
13	10	10,42%
14	3	3,13%
15	5	5,22%
16	35	36,46%
17	0	0%
18	4	4,17%
19	19	19,79%
20	6	6,25%
21	27	28,13%
22	36	37,50%
23	7	7,29%
24	19	19,79%
25	18	18,75%
26	21	21,88%
27	17	17,71%
28	3	3,13%
29	3	3,13%
30	7	7,29%
31	7	7,29%
32	11	11,46%
33	12	12,50%
34	21	21,88%
35	18	18,75%
36	26	27,08%
37	5	5,22%
38	0	0%
39	2	2,08%
40	22	22,92%
41	27	28,13%
42	10	10,42%
43	16	16,67%
44	13	13,54%

Enfermeros (22)

Pregunta	Respuestas	Porcentaje
1	11	50%
2	11	50%
3	2	9,09%
4	0	0%
5	3	13,54%
6	2	9,09%
7	4	18,18%
8	8	36,36%
9	4	18,18%
10	0	0%
11	5	22,73%
12	2	9,09%
13	2	9,09%
14	0	0%
15	0	0%
16	4	18,18%
17	0	0%
18	3	13,64%
19	3	13,64%
20	0	0%
21	7	31,82%
22	10	45,45%
23	1	4,56%
24	6	27,27%
25	1	4,56%
26	1	4,56%
27	7	31,82%
28	0	0%
29	0	0%
30	0	0%
31	4	18,18%
32	0	0%
33	6	27,27%
34	2	9,09%
35	8	36,36%
36	12	54,56%
37	0	0%
38	0	0%
39	0	0%
40	3	13,64%
41	4	18,18%
42	4	18,18%
43	5	22,73%
44	0	0%

Administración (10)

Pregunta	Respuestas	Porcentaje
1	2	20%
2	0	0%
3	0	0%
4	1	10%
5	1	10%
6	0	0%
7	2	20%
8	1	10%
9	3	30%
10	1	10%
11	2	20%
12	0	0%
13	2	20%
14	0	0%
15	0	0%
16	1	10%
17	0	0%
18	0	0%
19	0	0%
20	0	0%
21	4	40%
22	3	30%
23	1	10%
24	2	20%
25	3	30%
26	2	20%
27	3	30%
28	1	10%
29	1	10%
30	3	30%
31	1	10%
32	3	30%
33	1	10%
34	2	20%
35	2	20%
36	1	10%
37	1	10%
38	0	0%
39	1	10%
40	3	30%
41	2	20%
42	1	10%
43	0	0%
44	0	0%

Mandos
(13)

Pregunta	Respuestas	Porcentaje
1	0	0%
2	0	0%
3	0	0%
4	4	30,77%
5	1	7,69%
6	0	0%
7	1	7,69%
8	1	7,69%
9	1	7,69%
10	0	0%
11	1	7,69%
12	0	0%
13	0	0%
14	0	0%
15	0	0%
16	0	0%
17	0	0%
18	1	7,69%
19	0	0%
20	0	0%
21	6	46,15%
22	4	30,77%
23	2	15,38%
24	3	23,08%
25	1	7,69%
26	2	15,38%
27	2	15,38%
28	0	0%
29	0	0%
30	3	23,08%
31	1	7,69%
32	0	0%
33	3	23,08%
34	1	7,69%
35	2	15,38%
36	2	15,38%
37	0	0%
38	0	0%
39	0	0%
40	0	0%
41	1	7,69%
42	2	15,38%
43	1	7,69%
44	0	0%

Mantenimiento (23)

Pregunta	Respuestas	Porcentaje
1	18	78,26%
2	1	4,35%
3	0	0%
4	0	0%
5	15	65,22%
6	3	13,04%
7	11	47,83%
8	5	21,74%
9	3	13,04%
10	4	17,39%
11	3	13,04%
12	0	0%
13	8	34,78%
14	0	0%
15	0	0%
16	5	21,74%
17	0	0%
18	1	4,35%
19	2	8,70%
20	2	8,70%
21	2	8,70%
22	4	17,39%
23	2	8,70%
24	2	8,70%
25	3	13,04%
26	3	13,04%
27	2	8,70%
28	0	0%
29	0	0%
30	1	4,35%
31	1	4,35%
32	5	21,74%
33	1	4,35%
34	6	26,09%
35	0	0%
36	2	8,70%
37	3	13,04%
38	0	0%
39	0	0%
40	6	26,09%
41	12	52,17%
42	1	4,35%
43	1	4,35%
44	2	8,70%

Médicos (7)

Pregunta	Respuestas	Porcentaje
1	0	0%
2	0	0%
3	0	0%
4	0	0%
5	0	0%
6	0	0%
7	0	0%
8	0	0%
9	0	0%
10	0	0%
11	0	0%
12	0	0%
13	0	0%
14	0	0%
15	0	0%
16	0	0%
17	0	0%
18	0	0%
19	0	0%
20	0	0%
21	3	42,86%
22	2	28,57%
23	0	0%
24	1	14,29%
25	0	0%
26	0	0%
27	0	0%
28	0	0%
29	0	0%
30	0	0%
31	0	0%
32	2	28,57%
33	2	28,57%
34	1	14,29%
35	2	28,57%
36	3	42,86%
37	0	0%
38	0	0%
39	0	0%
40	0	0%
41	0	0%
42	0	0%
43	0	0%
44	0	0%

Monitores (14)

Pregunta	Respuestas	Porcentaje
1	0	0%
2	1	7,14%
3	1	7,14%
4	0	0%
5	2	14,29%
6	2	14,29%
7	4	28,57%
8	1	7,14%
9	0	0%
10	0	0%
11	0	0%
12	0	0%
13	2	14,29%
14	0	0%
15	0	0%
16	0	0%
17	0	0%
18	2	14,29%
19	0	0%
20	0	0%
21	2	14,29%
22	2	14,29%
23	1	7,14%
24	2	14,29%
25	1	7,14%
26	1	7,14%
27	3	21,43%
28	0	0%
29	0	0%
30	0	0%
31	0	0%
32	1	7,14%
33	6	42,86%
34	0	0%
35	3	21,43%
36	6	42,86%
37	0	0%
38	0	0%
39	0	0%
40	2	14,29%
41	3	21,43%
42	3	21,43%
43	1	7,14%
44	2	14,29%

Psicólogos (8)

Pregunta	Respuestas	Porcentaje
1	0	0%
2	0	0%
3	0	0%
4	0	0%
5	0	0%
6	0	0%
7	0	0%
8	0	0%
9	0	0%
10	0	0%
11	1	12,50%
12	0	0%
13	0	0%
14	0	0%
15	0	0%
16	0	0%
17	0	0%
18	0	0%
19	0	0%
20	0	0%
21	7	87,50%
22	7	87,50%
23	0	0%
24	2	25,00%
25	2	25,00%
26	1	12,50%
27	1	12,50%
28	0	0%
29	0	0%
30	0	0%
31	1	12,50%
32	1	12,50%
33	4	50,00%
34	1	12,50%
35	4	50,00%
36	8	100%
37	0	0%
38	0	0%
39	1	12,50%
40	1	12,50%
41	0	0%
42	2	25,00%
43	0	0%
44	1	12,50%

Psiquiatras (5)

Pregunta	Respuestas	Porcentaje
1	0	0%
2	0	0%
3	0	0%
4	0	0%
5	0	0%
6	0	0%
7	0	0%
8	1	20,00%
9	0	0%
10	0	0%
11	0	0%
12	0	0%
13	0	0%
14	0	0%
15	0	0%
16	0	0%
17	0	0%
18	0	0%
19	1	20%
20	0	0%
21	1	20%
22	2	40%
23	0	0%
24	0	0%
25	1	20,00%
26	0	0%
27	0	0%
28	0	0%
29	0	0%
30	0	0%
31	0	0%
32	0	0%
33	3	60,00%
34	0	0%
35	3	60,00%
36	5	100%
37	0	0%
38	0	0%
39	1	20,00%
40	0	0%
41	1	20,00%
42	1	20,00%
43	0	0%
44	0	0%

Trabajadores sociales (5)

Pregunta	Respuestas	Porcentaje
1	0	0%
2	0	0%
3	0	0%
4	0	0%
5	0	0%
6	0	0%
7	0	0%
8	0	0%
9	1	20,00%
10	1	20,00%
11	0	0%
12	0	0%
13	1	20,00%
14	0	0%
15	0	0%
16	0	0%
17	0	0%
18	0	0%
19	1	20%
20	0	0%
21	1	20%
22	2	40%
23	1	20%
24	1	20%
25	1	20%
26	1	20%
27	1	20%
28	1	20%
29	0	0%
30	1	20%
31	0	0%
32	0	0%
33	1	20%
34	1	20%
35	1	20%
36	4	80%
37	0	0%
38	0	0%
39	0	0%
40	1	20%
41	2	40%
42	1	20%
43	0	0%
44	0	0%

ANEXO II

El objetivo de este cuestionario es conocer algunos aspectos sobre las condiciones psicosociales en tu trabajo.

El cuestionario es anónimo y se garantiza la confidencialidad de las respuestas.

Con el fin de que la información que se obtenga sea útil es necesario que contestes sinceramente a todas las preguntas.

Tras leer atentamente cada pregunta así como sus opciones de respuesta, marca en cada caso la respuesta que consideres más adecuada, señalando una sola respuesta por cada pregunta.

1. ¿Trabajas los sábados?
siempre o casi siempre 1
a menudo 2
a veces 3
nunca o casi nunca 4
2. ¿Trabajas los domingos y festivos?
siempre o casi siempre 1
a menudo 2
a veces 3
nunca o casi nunca 4
3. ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?
siempre o casi siempre 1
a menudo 2
a veces 3
nunca o casi nunca 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 1
a menudo 2
a veces 3
nunca o casi nunca 4
5. ¿Dispone de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?
siempre o casi siempre 1
a menudo 2
a veces 3
nunca o casi nunca 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 1
a menudo 2
a veces 3
nunca o casi nunca 4
7. ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?
siempre o casi siempre 1
a menudo 2
a veces 3
nunca o casi nunca 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
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

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

10. ¿Puedes tomar decisiones relativas a:

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
	1	2	3	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"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
↳ No trabajo en turnos rotativos	<input type="checkbox"/>			

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

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

	no interviene	insuficiente	adecuada	excesiva
	1	2	3	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	insuficiente	es adecuada
	1	2	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	clara	poco clara	nada clara
	1	2	3	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	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
	1	2	3	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	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no hay otras personas
	1	2	3	4	5
Tus jefes	<input type="checkbox"/>				
Tus compañeros	<input type="checkbox"/>				
Tus subordinados	<input type="checkbox"/>				
Otras personas que trabajan en la empresa	<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	con frecuencia	constante mente	no existen
	1	2	3	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 | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|----------|--------------------------|---|
| muy alta | <input type="checkbox"/> | 1 |
| alta | <input type="checkbox"/> | 2 |
| media | <input type="checkbox"/> | 3 |
| baja | <input type="checkbox"/> | 4 |
| muy baja | <input type="checkbox"/> | 5 |

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

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| 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 |

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

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| 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 |

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

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| 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 |

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

- | | | |
|------------|--------------------------|---|
| excesiva | <input type="checkbox"/> | 1 |
| elevada | <input type="checkbox"/> | 2 |
| adecuada | <input type="checkbox"/> | 3 |
| escasa | <input type="checkbox"/> | 4 |
| muy escasa | <input type="checkbox"/> | 5 |

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

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| 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 |

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

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| 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 |

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

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| 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 |

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

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| 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 |

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

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| 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 |

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

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| 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 |

33. En qué medida tu trabajo requiere:

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

ANEXO III

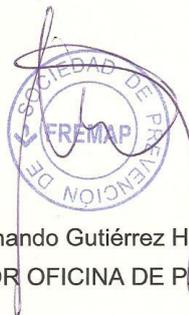
Fernando Gutiérrez Hernández, Director de Oficina de la Sociedad de Prevención de Fremap, S.L.U., con número de identificación fiscal: B-84412683 y con domicilio social en C/ Navaluenga, 1 28231 LAS ROZAS (Madrid).

INFORMA:

Que D^a. MARÍA MANRIQUE ABAD, con N.I.F. 71954135-S, ha realizado las prácticas que exige el Máster en Gestión de la PRL, Calidad y Medio Ambiente que se imparte en la Universidad de Valladolid, en la Oficina de Sociedad de Prevención de Fremap la cual dirijo.

Que habiendo sido nombrado por los Gestores del citado Master como Tutor de la Empresa, durante el periodo de prácticas, y por ello Tutor de la Práctica: TRABAJO REALIZADO POR UN TECNICO DE PREVENCION DE UN SERVICIO DE PREVENCION AJENO de la alumna D^a. MARÍA MANRIQUE ABAD, durante este tiempo que ha durado dicha práctica (12/3/2013 y 16/4/2013), he podido conocer su capacidad y dedicación en el desempeño personal para alcanzar su formación técnica y profesional, siendo en todo momento la adecuada y satisfactoria para acometer las actividades previstas en la práctica citada.

Para que conste y a iniciativa propia, firmo el presente informe para la interesada en Palencia a día diez y seis de abril de dos mil trece.



Fdo.: Fernando Gutiérrez Hernández
DIRECTOR OFICINA DE PALENCIA SP FREMAP