

**EVALUACIÓN DE RIESGOS  
PSICOSOCIALES  
HOSPITAL UNIVERSITARIO  
INFANTA CRISTINA  
2023**

# DEFINICIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES

- Aquellas **CONDICIONES PRESENTES** en una situación laboral directamente relacionadas con la **organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea**, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador"

# FASES EVALUACION DE RIESGOS PSICOSOCIALES

- A) Identificación de los factores de riesgo.
- B) Elección de la metodología, técnicas e instrumentos que se han de emplear.
- C) Planificación y realización del trabajo de campo.
- **D) Análisis de los resultados y elaboración de informe.**
- E) Elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención.
- F) Seguimiento y control de las medidas adoptadas.

# FASES EVALUACIÓN PSICOSOCIAL

## A) Identificación de los factores de riesgo:

- Evaluación psicosocial POST PANDEMIA.
- Es de señalar que previamente ya había sido evaluado el HUIC (2014).

## B) Elección de la metodología, técnicas e instrumentos evaluación:

- Método FPSICO 4.0 del INSST, mediante formulario online:
  1. Tiempo de trabajo
  2. Autonomía
  3. Carga de trabajo
  4. Demandas psicológicas
  5. Variedad/contenido
  6. Participación/supervisión
  7. Interés por el trabajador/compensación
  8. Desempeño de rol
  9. Relaciones y apoyo social

## TIEMPO DE TRABAJO

- Este factor evalúa el impacto del **tiempo de trabajo** desde la consideración de los periodos de descanso que permite la actividad, de su cantidad y calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social.
- Ejemplos:
  - Trabajo en domingos y festivos
  - Compatibilidad vida laboral-vida social

# AUTONOMÍA

- Bajo este factor se acogen aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para **gestionar y tomar decisiones** tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo.

## Ejemplos:

- Adopción de pausas no reglamentarias Determinación del ritmo
- Distribución de tareas

# CARGA DE TRABAJO

Por carga de trabajo se entiende el nivel de **demanda de trabajo** a la que el trabajador ha de hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo (cognitiva, emocional)

- *Presiones de tiempos.*
- *Esfuerzo de atención.*
- *Cantidad y dificultad de la tarea.*

# DEMANDAS PSICOLÓGICAS

- Las demandas psicológicas se refieren a la **naturaleza de las distintas exigencias** a las que se ha de hacer frente en el trabajo.
- Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva ( por ejemplo, los requerimientos de aprendizaje) y de naturaleza emocional ( por ejemplo, la ocultación de emociones ante pacientes).

# VARIEDAD/ CONTENIDO DEL TRABAJO

- Este factor comprende la sensación de que el trabajo tiene un **significado y utilidad** en sí mismo, para el trabajador, en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general, siendo, además, reconocido y apreciado y ofertando al trabajador un sentido más allá de las contraprestaciones económicas.

Ejemplos:

- Contribución del trabajo
- Reconocimiento del trabajo

# SUPERVISIÓN/ PARTICIPACIÓN

- Este factor recoge dos formas de las posibles dimensiones del **control sobre el trabajo**; el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres .

Ejemplos:

- Participación en la elaboración de métodos de trabajo.
- Supervisión sobre los métodos de trabajo.

# INTERÉS POR EL TRABAJADOR/ COMPENSACIÓN

- El interés por el trabajador hace referencia al grado en que la **empresa muestra una preocupación** de carácter personal y a largo plazo por el trabajador.
- Por ejemplo estas cuestiones se manifiestan en la preocupación de la organización por la promoción, formación, desarrollo de carrera de sus trabajadores.

# DESEMPEÑO DE ROL

- Este factor considera los problemas que pueden derivarse de la **definición de los cometidos** de cada puesto de trabajo. Comprende dos aspectos fundamentales (ejemplos):
  - la claridad de rol: ésta tiene que ver con la definición de funciones y responsabilidades (qué debe hacerse, cómo, cantidad de trabajo esperada...)
  - el conflicto de rol: hace referencia a las demandas incongruentes, incompatibles o contradictorias entre sí o que pudieran suponer un conflicto de carácter ético para el trabajador.

# RELACIONES Y APOYO SOCIAL

- El factor relaciones y apoyo social se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las **relaciones que se establecen entre las personas** en los entornos de trabajo.
- Igualmente, las relaciones entre personas pueden ser origen de situaciones conflictivas de distinta naturaleza (distintas formas de violencia, conflictos personales,...) ante las cuales, las organizaciones pueden o no haber adoptado ciertos protocolos de actuación. Ejemplos:
  - Calidad de las relaciones
  - Exposición a conflictos interpersonales
  - Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto



# FASES EVALUACIÓN PSICOSOCIAL

## C) Planificación y realización del trabajo de campo:

El trabajo de campo se llevó a cabo desde el **17 de noviembre hasta el 1 de diciembre** de 2022, mediante un formulario online con el método PSICO 4.0

## C) Planificación y realización del trabajo de campo:

<b>PARTICIPACIÓN POR CENTROS/UNIDADES EVALUACIONES PSICOSOCIALES 2021/2022</b>					
<b>EVALUACIONES</b>	<b>FECHA</b>	<b>Nº TRABAJADORES</b>	<b>Nº CUESTIONARIOS</b>	<b>INDICE DE RESPUESTA%</b>	<b>FORMATO EVALUACION</b>
REA-SAM	jun-21	11	11	100	Papel
UCI	dic-21	79	27	34	Papel
Urgencias	nov-21	115	63	55	Papel
Hospitalización 1C	nov-21	52	17	37	Papel
Ginecología y obstetricia	sep-22	16	7	44	Papel
Bloque Obstetricia Maternidad	sep-22	31	31	100	Papel
Paritorio	oct-22	33	31	94	Papel
RESTO DE HOSPITAL y CSM	dic-22	984	184	18,6	Formulario online
Solo hospital	dic-22	955	178	18,6	Formulario online
Solo CSM Parla	dic-22	29	6	20,6	Formulario online
<b>TOTAL NÚMERO TRABAJADORES</b>		<b>1321</b>	<b>371</b>	<b>28%</b>	

# C) Planificación y realización del trabajo de campo:

PARTICIPACIÓN POR CATEGORIAS EVALUACIONES PSICOSOCIALES 2014			
	Nº TOTAL TRABAJADORES	Nº CUESTIONARIOS	INDICE RESPUESTA %
Facultativo Especialista/MIR/PIR/FIR	192	147	76,5
Enfermera/Matrona/Fisioterapeuta/EIR	291	106	36,4
Auxiliar de Enfermería/Informador de urgencias	218	62	28,4
Otro personal sanitario: terapeuta ocupacional, optometrista...	11	4	36,3
Técnico especialista: radiodiagnóstico, anatomía patológica o farmacia.	15	12	80
Personal no sanitario: Administrativo/Aux. Administrativo/Secretario/Jefe no sanitario/Periodista/Bibliotecario/Abogado/Trabajador social/Dietista/Sacerdote...	26	17	65,3
Directivo	5	4	80
Jefe de servicio-sección médica-quirúrgica.	21	21	100
SAF/Supervisor de unidad/Coordinador de unidad	14	13	92,8
<b>TOTAL TRABAJADORES</b>	<b>770</b>	<b>388</b>	<b>50,4</b>

PARTICIPACIÓN POR CATEGORIAS EVALUACIONES PSICOSOCIALES 2021/2022			
	Nº TOTAL TRABAJADORES	Nº CUESTIONARIOS	INDICE RESPUESTA %
Facultativo Especialista/MIR/PIR/FIR	284	63	22,1
Enfermera/Matrona/Fisioterapeuta/EIR	349	51	14,6
Auxiliar de Enfermería/Informador de urgencias	236	34	14,4
Otro personal sanitario: radiodiagnóstico, anatomía patológica o farmacia, terapeuta ocupacional, optometrista...	27	6	22,2
Personal no sanitario: Administrativo/Aux. Administrativo/Secretario/Jefe no sanitario/Periodista/Bibliotecario/Abogado/Trabajador social/Dietista/Sacerdote...	49	18	36,7
Directivo	5	0	0
Jefe de servicio-sección médica-quirúrgica.	19	10	52,6
SAF/Supervisor de unidad/Coordinador de unidad	15	2	13,3
<b>TOTAL TRABAJADORES</b>	<b>984</b>	<b>184</b>	<b>18,6</b>

# RESUMEN INDICE DE RESPUESTA GENERAL

En **GENERAL**, la participación por parte de los trabajadores en la evaluación de riesgos psicosociales mediante formulario ha sido escasa **18,6 %** (es de señalar que en la evaluación de riesgos psicosociales realizada 2014 fue del 50,4 %).

-El **mayor índice de respuesta** obtenido ha sido por los jefes de servicio con una media del 52.6%, seguido del personal no sanitario con un 36.7 %.

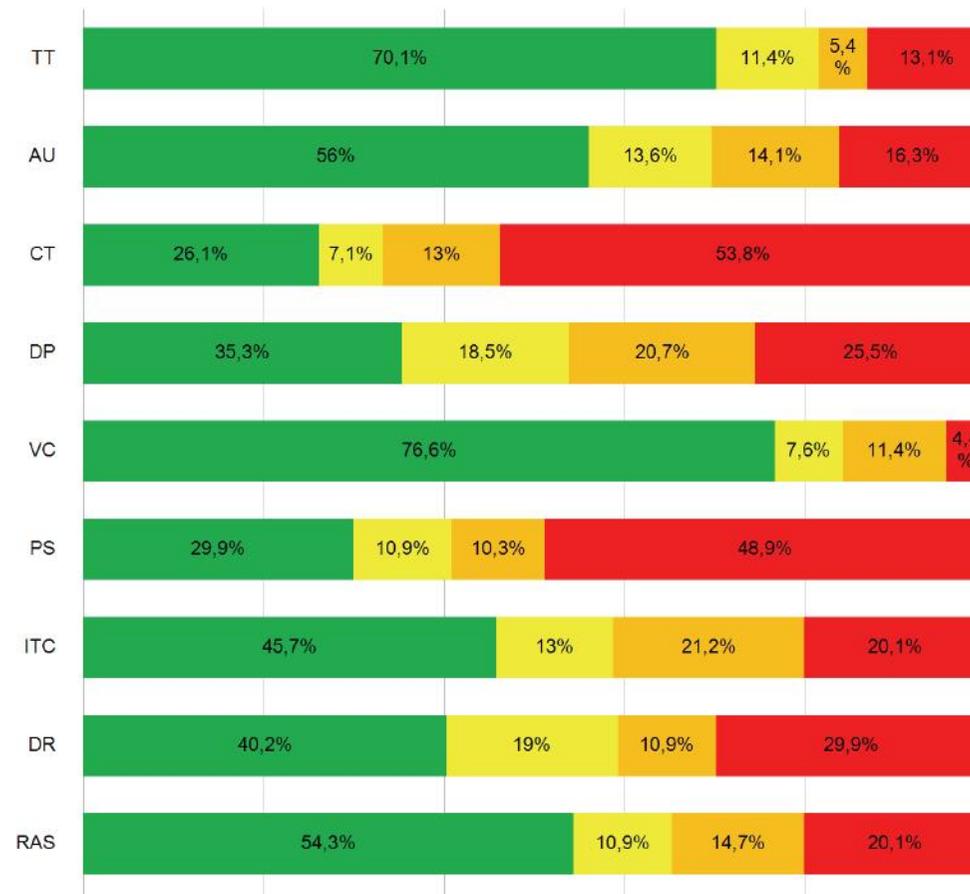
-El **menor índice de respuesta** obtenido ha sido en el personal Directivo, seguido del SAF/Supervisor de unidad con un 13.3%.

## RESUMEN INDICE DE RESPUESTA POR CENTROS

- La participación en HUIC ha sido escasa, **índice de respuesta de 18,6%** (en 2014 fue de 50,4%).
- La participación CSM Parla ha sido escasa, **índice de respuesta de 20,6%** (en 2014 del CSM Parla fue de 44,8%).

# FASES EVALUACIÓN PSICOSOCIAL

## D) Análisis GLOBAL de los resultados y elaboración de informe.



-TT Tiempo de Trabajo

-AU Autonomía

-CT Carga de Trabajo

-DP Demanda Psicológica

-VC Variedad/Contenido

-PS Participación/Supervisión

- ITC Interés Trabajador/Compensación

- DR Desempeño de Rol

- RAS Relación/Apoyo Social

## D) Análisis de los resultados y elaboración de informe.

	TT	AU	CT	DP	VC	PS	ITC	DR	RAS
HOSPITAL Y CSM	81.5	69.6	66.8	53.8	84.2	59.2	58.7	59.2	65.2

- En **general**, las **peores situaciones percibidas** por los trabajadores de esta muestra son:
  - 1º Carga de trabajo
  - 2ª Participación y supervisión
- En **general**, las **mejores situaciones percibidas** por los trabajadores de esta muestra son:
  - 1º Variedad y contenido del trabajo
  - 2º Tiempo de trabajo.



## ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS POR CENTROS

	TT	AU	CT	DP	VC	PS	ITC	DR	RAS
Hospital Universitario Infanta Cristina	80,9	69,1	66,9	54,5	85,4	59,5	58,4	59	64,7
CSM Parla	100	83,3	66,6	66,7	50	50	66,7	66,7	83,3

### Hospital Universitario Infanta Cristina (HUIC)

- Aspecto psicosocial más desfavorable: **Carga de trabajo y participación/supervisión.**
- Aspecto psicosocial más favorable: **Variedad y contenido del trabajo y tiempo de trabajo**

### CSM Parla

- Aspecto psicosocial más desfavorable: **Demandas psicológicas y carga de trabajo.**
- Aspecto psicosocial más favorable: **Tiempo de trabajo, y relaciones y apoyo social.**



## D) Análisis de los resultados y elaboración de informe. COMPARATIVA DE EVALUACIÓN POR CATEGORIAS

### >Facultativo Especialista/MIR/PIR/FIR

- Aspecto psicosocial más desfavorable: Carga de trabajo.
- Aspecto psicosocial más favorable: Tiempo de trabajo.

### >Enfermera/Matrona/Fisioterapeuta/EIR

- Aspecto psicosocial más desfavorable: Carga de trabajo.
- Aspecto psicosocial más favorable: Variedad y contenido del trabajo.

### >Auxiliar de Enfermería

- Aspecto psicosocial más desfavorable: Participación y supervisión.
- Aspecto psicosocial más favorable: Variedad y contenido del trabajo.

### >Otros sanitarios: Técnico especialista de radiodiagnóstico, anatomía patológica o farmacia, terapeuta ocupacional, optometrista...

- Aspecto psicosocial más desfavorable: Carga de trabajo, interés del trabajador/compensación
- Aspecto psicosocial más favorable: Tiempo de trabajo.

## D) Análisis de los resultados y elaboración de informe.

### COMPARATIVA DE EVALUACIÓN POR CATEGORIAS

>Personal no sanitario: Administrativo/Aux. Administrativo/Secretario/Jefe no sanitario/Periodista/Bibliotecario/Abogado/Trabajador social/Dietista/Sacerdote...

- Aspecto psicosocial más desfavorable: Participación y supervisión.

- Aspecto psicosocial más favorable: Tiempo de trabajo.

>Jefe de servicio o sección

- Aspecto psicosocial más desfavorable: Carga de trabajo

- Aspecto psicosocial más favorable: Tiempo de trabajo, variedad y contenido del trabajo e interés del trabajador compensación

>Supervisor de unidad/Coordinador de unidad

- Aspecto psicosocial más desfavorable: Ninguno

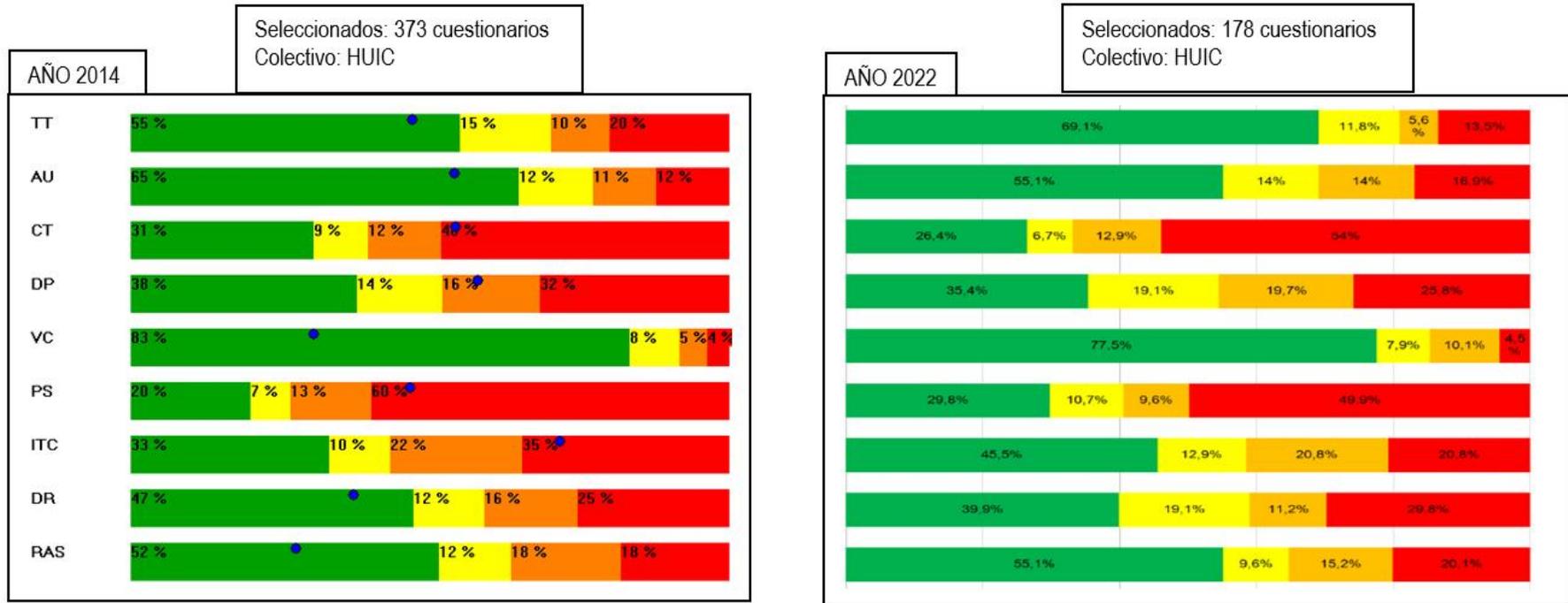
- Aspecto psicosocial más favorable: Todos los aspectos psicosociales.

## COMPARATIVA DE EVALUACIÓN POR CATEGORIAS

Se han **comparado entre si las tres categorías profesionales** con mayores efectivos (FEA, DUE y AE), encontrando **SIGNIFICACIÓN ESTADÍSTICA** en los siguientes aspectos:

- demandas psicológicas (FEAs)
- interés del trabajo/compensación (AE).

# COMPARATIVA HUIC 2014/2022



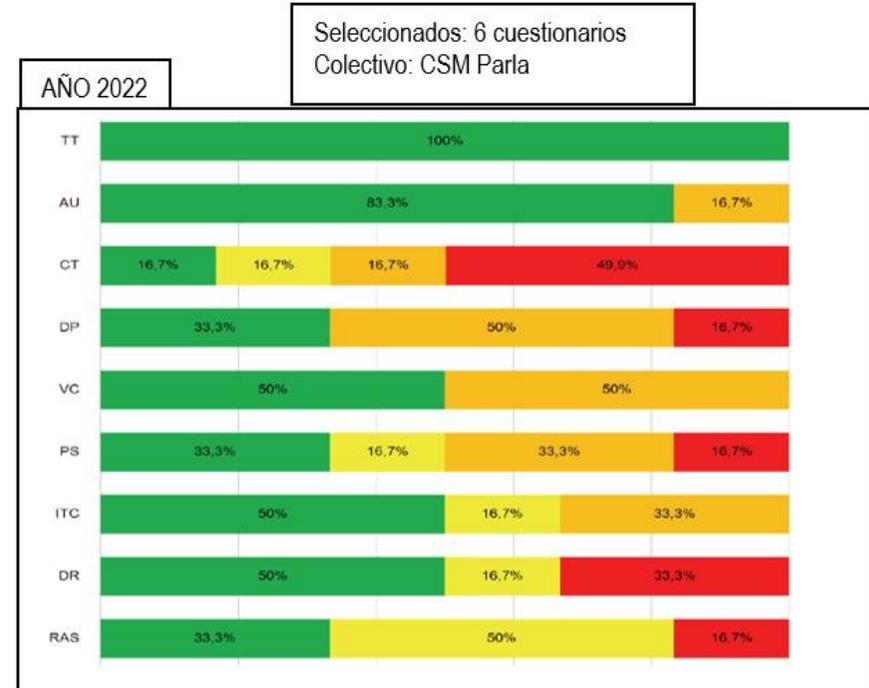
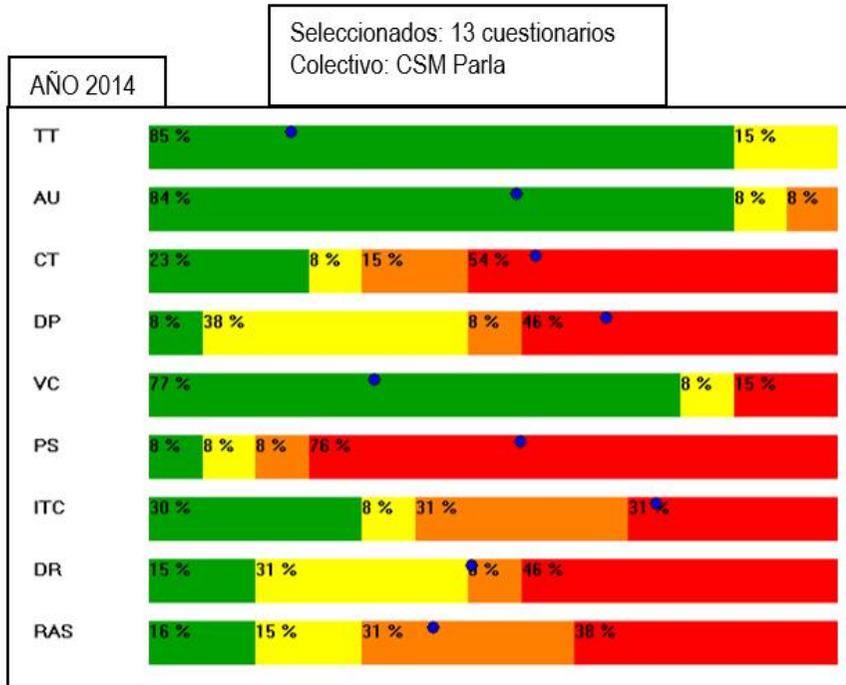
\*Los factores psicosociales más desfavorables son el resultado del sumatorio de los porcentajes del riesgo elevado y del riesgo muy elevado.

COMPARATIVA DE FACTORES PSICOSOCIALES MAS DESFAVORABLES	SOLO HUIC 2014	SOLO HUIC 2022
Participación/Supervisión (PS)	73 %	59 %
Carga de trabajo (CT)	60 %	67 %
Interés por el trabajador/Compensación (ITC)	57 %	41 %
Demandas psicológicas (DP)	48 %	46 %
Desempeño de rol (DR)	41 %	41 %

## COMPARATIVA HUIC 2014/2022

- Podemos concluir que ha **mejorado la percepción psicosocial** de todos los trabajadores del hospital, excepto en el aspecto de **carga de trabajo** que ha empeorado.

# COMPARATIVA CSM PARLA 2014/2022



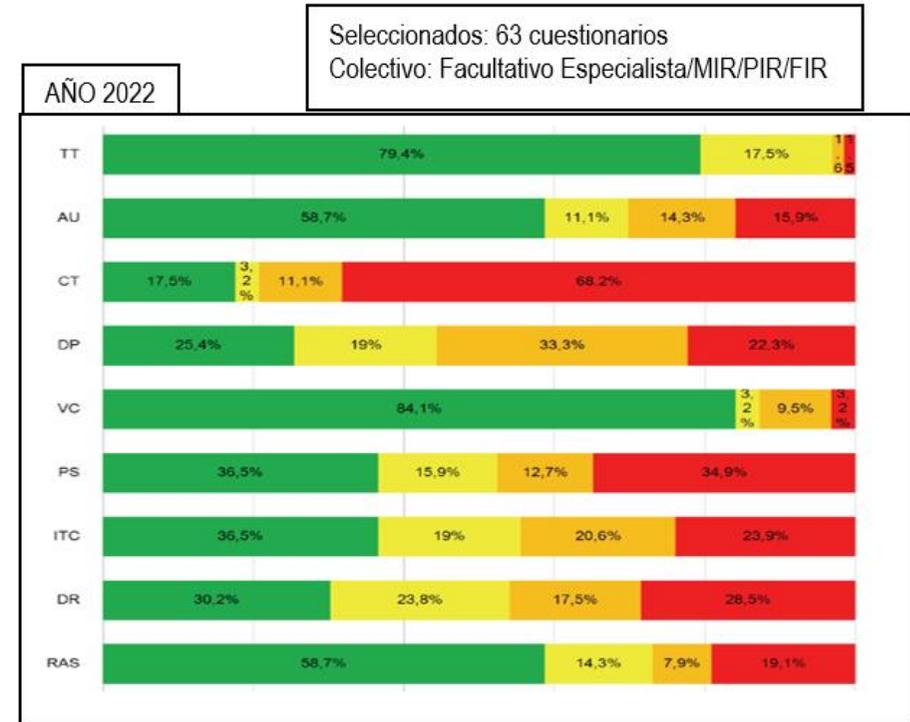
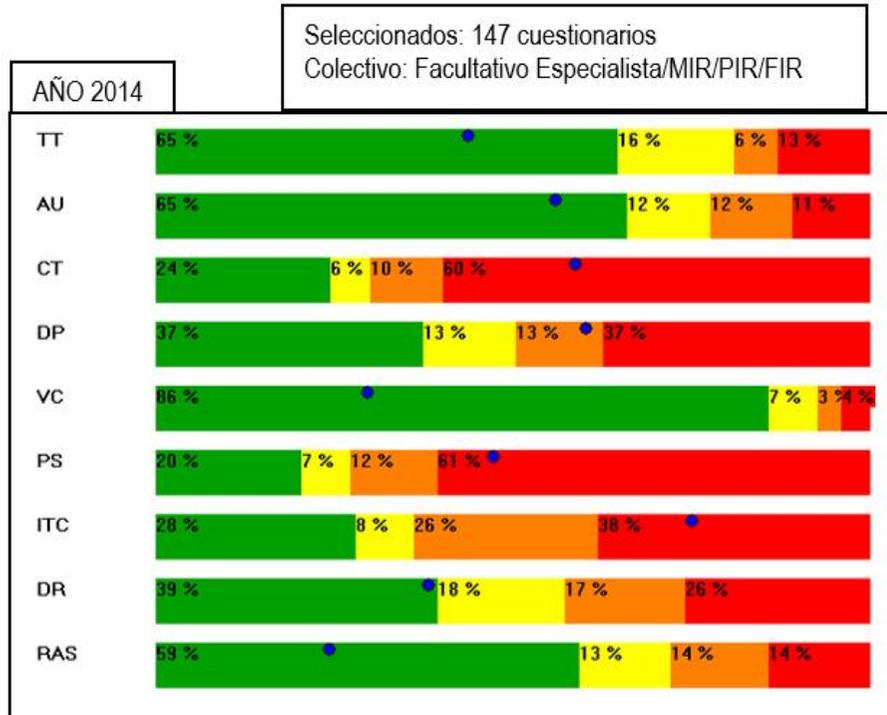
\*Los factores psicosociales más desfavorables son el resultado del sumatorio de los porcentajes del riesgo elevado y del riesgo muy elevado.

COMPARATIVA DE FACTORES PSICOSOCIALES MAS DESFAVORABLES	SOLO CSM PARLA 2014	SOLO CSM PARLA 2022
Participación/Supervisión (PS)	84 %	50 %
Carga de trabajo (CT)	69 %	67 %
Interés por el trabajador/Compensación (ITC)	62 %	33 %
Demandas psicológicas (DP)	54 %	67 %
Desempeño de rol (DR)	54 %	33 %

# COMPARATIVA CSM PARLA 2014/2022

- Podemos concluir que ha **mejorado la percepción psicosocial general de todos los trabajadores del CSM Parla**, excepto en el aspecto de **demandas psicológicas** que ha empeorado.

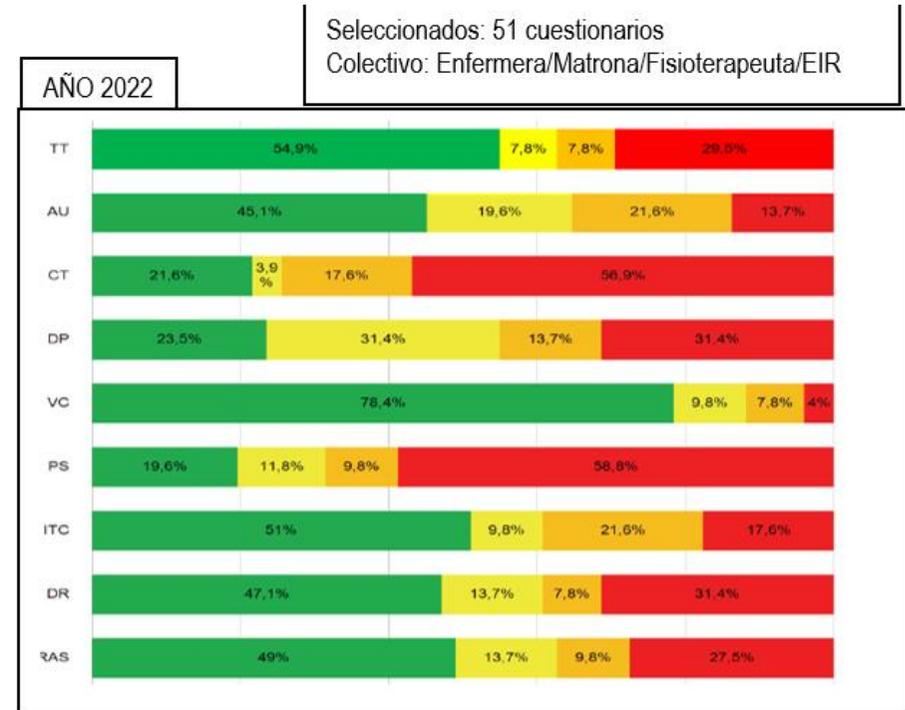
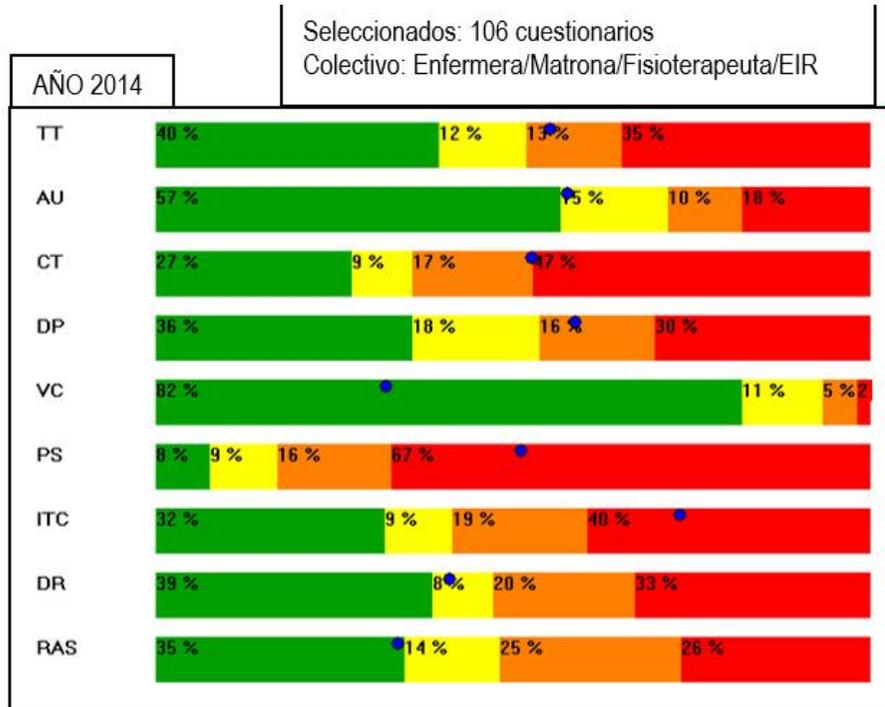
# COMPARATIVAS POR CATEGORIAS 2014/2022



\*Los factores psicosociales más desfavorables son el resultado del sumatorio de los porcentajes del riesgo elevado y del riesgo muy elevado.

COMPARATIVA DE FACTORES PSICOSOCIALES MAS DESFAVORABLES	FEAs 2014	FEAs 2022
Participación/Supervisión (PS)	73 %	52 %
Carga de trabajo (CT)	70 %	79 %
Interés por el trabajador/Compensación (ITC)	64 %	44 %
Demandas psicológicas (DP)	50 %	56 %
Desempeño de rol (DR)	43 %	46 %

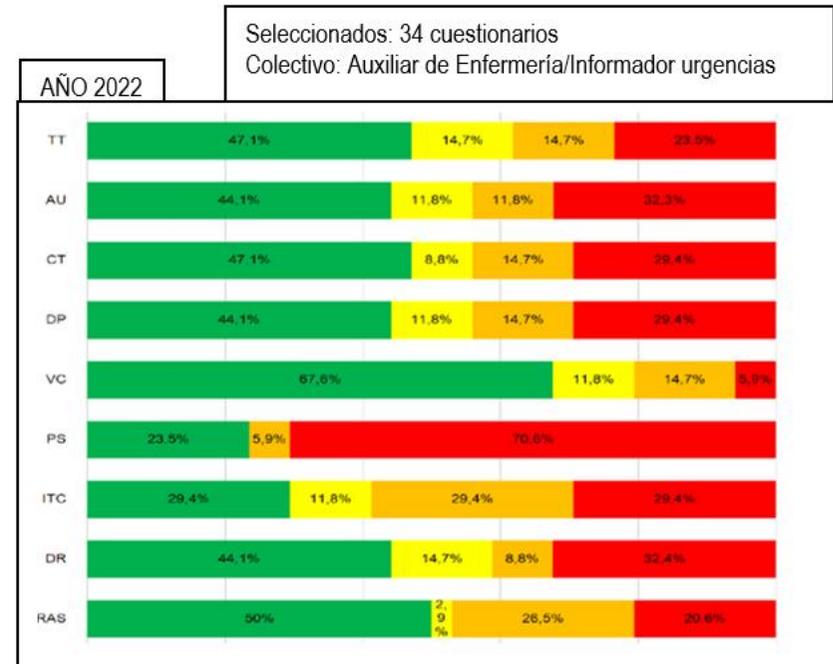
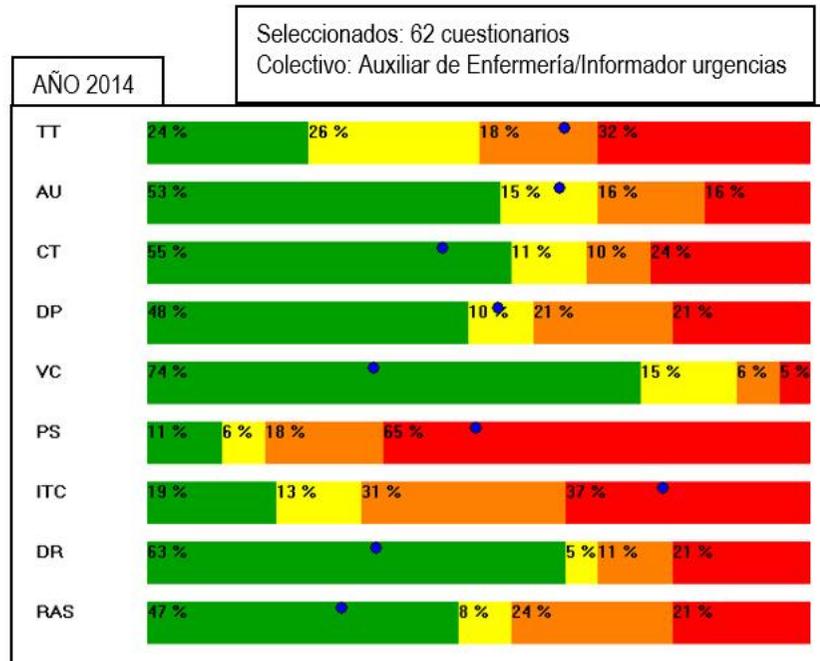
# COMPARATIVAS POR CATEGORIAS 2014/2022



\*Los factores psicosociales más desfavorables son el resultado del sumatorio de los porcentajes del riesgo elevado y del riesgo muy elevado.

COMPARATIVA DE FACTORES PSICOSOCIALES MAS DESFAVORABLES	DUEs 2014	DUEs 2022
Participación/Supervisión (PS)	83 %	69 %
Carga de trabajo (CT)	64 %	74 %
Interés por el trabajador/Compensación (ITC)	59 %	39 %
Demandas psicológicas (DP)	46 %	45 %
Desempeño de rol (DR)	53 %	39 %

# COMPARATIVAS POR CATEGORIAS 2014/2022



\*Los factores psicosociales más desfavorables son el resultado del sumatorio de los porcentajes del riesgo elevado y del riesgo muy elevado.

COMPARATIVA DE FACTORES PSICOSOCIALES MAS DESFAVORABLES	AE 2014	AE 2022
Participación/Supervisión (PS)	83 %	76 %
Carga de trabajo (CT)	34 %	44 %
Interés por el trabajador/Compensación (ITC)	68 %	59 %
Demandas psicológicas (DP)	42 %	44 %
Desempeño de rol (DR)	32 %	41 %

# CONCLUSIONES COMPARATIVAS 2014/2022

- En GENERAL ha **mejorado la percepción psicosocial de todos los trabajadores**
- En PARTICULAR y según la **categoría laboral**:
  - o En **FEAs**, la percepción psicosocial ha empeorado en los aspectos de **carga de trabajo, demandas psicológicas y desempeño de rol**.
  - o En **DUEs**, la percepción psicosocial ha empeorado en el aspecto de **carga de trabajo**.
  - o En **AE**, la percepción psicosocial ha empeorado en los aspectos de **carga de trabajo, demandas psicológicas y desempeño de rol**.



# FASES EVALUACIÓN PSICOSOCIAL

## E) Elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención.

- Desde el Servicio de Prevención, hemos realizado una **propuesta de planificación de mejoras preventivas** frente a las peores situaciones percibidas por los trabajadores, donde el Comité de Dirección del Hospital deberá aprobar las medidas que estime oportunas.

# PROPUESTAS MEDIDAS SPRL

<b>Participación/Supervisión</b>	Analizar los medios de participación del hospital (buzones, paneles, reuniones periódicas, órganos de representación, comisiones multidisciplinares del hospital, etc.), con el fin de mejorarlos.
<b>Participación/Supervisión</b>	Antes de comprar equipos de trabajo ( calzado, material fungible...), presentarlo a los trabajadores para que lo puedan probar y dar su opinion.
<b>Participación/Supervisión</b>	Reuniones mensuales de del jefe de servicio/ supervisor con los trabajadores de su servicio o unidad, promoviendo la autonomía y responsabilidad individual de los trabajadores.
<b>Participación/Supervisión</b>	Formación de mandos intermedios en liderazgo participativo y gestión del servicio, así como en la asignación de tareas.
<b>Carga de trabajo</b>	Analizar los picos de actividad, con el fin de redistribuir los recursos adecuadamente.
<b>Carga de trabajo</b>	Identificar todos los procesos asistenciales del servicio/unidad, con el fin de analizar donde pueden introducirse mejoras.
<b>Carga de trabajo</b>	Estudiar en cada servicio o unidad, las tareas que mas pueden influir en la calidad del servicio, con el fin de poner mas medios si fuera necesario.
<b>Carga de trabajo</b>	Reuniones mensuales de del jefe de servicio/ supervisor con los trabajadores de su servicio o unidad, con el fin presentar los datos asistenciales del servicio, y de esta manera llevar a cabo el reparto lo mas equitativo y justo de tareas y turnos de la unidad.

## E)Elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención.

- A su vez, **los trabajadores han propuesto mejoras psicosociales** durante el desarrollo del cuestionario psicosocial, las cuales se incluyeron en la evaluación para su valoración para su posible implantación.

# EJEMPLOS MEDIDAS TRABAJADORES

- Poder teletrabajar días sueltos.
- Más reconocimiento por parte del paciente y superiores.
- Más implicación por parte de nuestros superiores en el trabajo de campo para entender circunstancias.
- Aumentar recursos humanos y valoración de trabajo de las categorías inferiores
- Establecer turnos de trabajo adecuados, evitando turnos de 24h.
- Impartir más formación y hacer fijos a los que llevan tiempo en el puesto.
- Implantar medidas para poder conciliar vida familiar y laboral.
- Mejorar información sobre lo que se espera de mí, y cuáles son los contenidos de mi trabajo.
- Dotación adecuada de personal para poder realizar el trabajo de manera correcta, librar como contempla la ley y poder formarse.
- Mejorar de forma igualitaria la promoción a determinados puestos
- Relación directa con la dirección en reuniones de equipo.
- Mejorar los mecanismos de feed-back "de arriba-abajo" y "de abajo-arriba"
- Ayuda psicológica obligatoria a los trabajadores.
- Realizar reuniones fuera del ámbito de trabajo que fueran más desenfadadas.
- Dialogar siempre que se pueda.
- Mejorar transparencia para conocer los ratios de personal, para cada categoría.
- Aumentar tiempos de atención al paciente.....

## F) Seguimiento y control de las medidas adoptadas.

- La Dirección Gerencia del hospital esta trabajando en una línea de **perfeccionamiento del Plan de Gestión Interna**, integrando diferentes aspectos de la planificación de riesgos psicosociales



**GRACIAS  
POR VUESTRA ATENCIÓN**