

 <b>Hospital Universitario Príncipe de Asturias</b> <small>SaludMadrid</small>	<b>SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL</b>	<b>28/11/2022</b>	
		<b>Pág.: 1/12</b>	<b>ED:01</b>
<b>PLAN ESTRATEGICO EVALUACION DE SALUD PSICOSOCIAL</b>			

# PLAN ESTRATÉGICO EVALUACIÓN DE SALUD PSICOSOCIAL 2023-2027

 <b>Hospital Universitario Príncipe de Asturias</b>	<b>SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL</b>	<b>28/11/2022</b>	
		<b>Pág.: 2/12</b>	<b>ED:01</b>
<b>PLAN ESTRATEGICO EVALUACION DE SALUD PSICOSOCIAL</b>			

## INDICE

1. Introducción
2. Misión, visión y valores
3. Objetivos
4. Responsabilidades
5. Alcance
6. Normativa
7. Metodología
8. Planificación de la ERP
9. Planificación de la actividad preventiva y seguimiento
10. Recursos
11. Anexos:
  - Anexo 1: Planificación ERP 2023-2027
  - Anexo 2: Poster del programa
  - Anexo 3: Mapa emocional
  - Anexo 3: Participación y Resultados

 <b>Hospital Universitario Príncipe de Asturias</b> <small>SaludMadrid</small>	<b>SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL</b>	<b>28/11/2022</b>	
		<b>Pág.: 3/12</b>	<b>ED:01</b>
<b>PLAN ESTRATEGICO EVALUACION DE SALUD PSICOSOCIAL</b>			

## 1. Introducción

El marco legal de referencia aplicable a los riesgos psicosociales es la normativa de carácter general que regula la prevención de riesgos laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP).

De este modo, son de aplicación al ámbito psicosocial las obligaciones generales contenidas en el Capítulo III de la LPRL sobre Derechos y Obligaciones, en sus Art. 14 a 29 y derivadas del derecho de los trabajadores y las trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y del correlativo deber de protección de la empresa. Este derecho se materializa en la obligación de identificar y evaluar los riesgos psicosociales, de realizar una adecuada planificación preventiva al respecto, de formar e informar sobre los riesgos psicosociales, garantizar a los trabajadores y trabajadoras una adecuada vigilancia periódica de su estado de salud, de adaptar el trabajo a la persona o de velar por garantizar la compatibilidad del trabajo desde el punto de vista psicosocial con las características psicofísicas de la persona y de realizar la pertinente investigación de accidentes que puedan tener, entre sus causas, factores de naturaleza psicosocial.

El deber de protección frente a los riesgos psicosociales se fundamenta además en la protección de varios derechos fundamentales recogidos en la Constitución Española (CE), como son el derecho a la integridad física y moral, y el derecho a la consideración debida a la dignidad, a la intimidad y a la igualdad de trato y no discriminación. Así mismo, cabe señalar que compete a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) la función de control y exigencia del cumplimiento de las normas legales y convencionales en el orden social respecto a los riesgos psicosociales.

### Entorno: Hospital Universitario Príncipe de Asturias

#### Estructura centro

La atención sanitaria se presta en los siguientes emplazamientos:

- Hospital Universitario Príncipe de Asturias.
- Centro Integral de Diagnóstico y Tratamiento Francisco Díaz.
- Las dependencias ubicadas en el antiguo colegio "Puerta Madrid": Consultas ambulatorias de Salud Mental y Hospital de Día Psiquiátrico y en el Centro de Salud de La Garena.


#### Descripción y Ubicación del Hospital Universitario Príncipe de Asturias

El Hospital Universitario Príncipe de Asturias está ubicado en el Campus de la Universidad del municipio de Alcalá de Henares a 33 Km. de la capital (Madrid), en el este de la Comunidad de Madrid. Inició su actividad en noviembre de 1987.

Ofrece una cartera de servicios amplia a través de los diferentes servicios médicos, quirúrgicos y servicios centrales, dando cobertura a una población de referencia de más de 247.000 habitantes.

#### Descripción personal

A 18 de octubre de 2022 el número total de trabajadores activos es de 2.844. Por categoría profesional los facultativos suponen el 19% del total de profesionales, los residentes el 8%, enfermería el 28%, TCAE el 19%, técnicos el 7%, administrativos el 8%, celadores el 6%, otros el 5%.

 <b>Hospital Universitario Príncipe de Asturias</b> <small>SaludMadrid</small>	<b>SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL</b>	<b>28/11/2022</b>	
		<b>Pág.: 4/12</b>	<b>ED:01</b>
<b>PLAN ESTRATEGICO EVALUACION DE SALUD PSICOSOCIAL</b>			

## 2. Misión, visión y valores

En relación a los factores de riesgo psicosociales y su evaluación se define lo siguiente:

### Misión

Establecer un plan estratégico de gestión para los riesgos psicosociales en el Hospital Universitario Príncipe de Asturias y centros asociados

### Visión

Alcanzar el más alto nivel de salud y bienestar mental en los profesionales de nuestra organización

### Valores

- Compromiso
- Responsabilidad
- Integridad
- Confidencialidad
- Calidad

## 3. Objetivos


- 3.1. Identificar y evaluar los factores de riesgos psicosociales presentes en los puestos de trabajo y entorno organizativo.
- 3.2. Establecer la planificación de la actividad preventiva en base a los resultados de la evaluación de riesgos realizada con el fin de evitar, eliminar o controlar los riesgos detectados.
- 3.3. Informar a los trabajadores y sus representantes de los riesgos psicosociales y las medidas y actividades de protección a los riesgos.
- 3.4. Realizar el resumen o “mapa psicosocial” resultante de los estudios realizados.

## 4. Alcance

El alcance del plan estratégico afecta a todos los trabajadores en activo en el Hospital Universitario Príncipe de Asturias y centros asociados:

- Centro Integral de Diagnóstico y Tratamiento Francisco Díaz.
- Las dependencias ubicadas en el antiguo colegio “Puerta Madrid”: Consultas ambulatorias de Salud Mental y Hospital de Día Psiquiátrico y en el Centro de Salud de La Garena.

Quedan excluidos los profesionales sin relación contractual directa con el HUPA como es el personal de las contratatas y estudiantes en prácticas.

 <b>Hospital Universitario Príncipe de Asturias</b> <small>SaludMadrid</small>	<b>SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL</b>	<b>28/11/2022</b>	
		<b>Pág.: 5/12</b>	<b>ED:01</b>
<b>PLAN ESTRATEGICO EVALUACION DE SALUD PSICOSOCIAL</b>			


		
<b>Hospital Universitario Príncipe de Asturias de Alcalá de Henares</b>	<b>CIDT Fco Díaz de Alcalá de Henares</b>	<b>Centro de Salud Mental "Puerta de Madrid" de Alcalá de Henares</b>

## 5. Legislación

- **LEY 31/1995**, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales.
- **LEY ORGÁNICA 3/2018**, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales
- **LEY 54/2003**, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.
  
- **REAL DECRETO 39/1997**, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- **REAL DECRETO 171/2004**, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.
- **REAL DECRETO 1299/2006**, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

Otros documentos de referencia:

- Criterio técnico 104/2021, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales
- Documentos técnicos del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST): Notas Técnicas de Prevención (NTP). Directrices básicas para la gestión de riesgos psicosociales.

 <b>Hospital Universitario Príncipe de Asturias</b> SaludMadrid	<b>SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL</b>	<b>28/11/2022</b>	
		<b>Pág.: 6/12</b>	<b>ED:01</b>
<b>PLAN ESTRATEGICO EVALUACION DE SALUD PSICOSOCIAL</b>			

## 6. Responsabilidades

	FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES
Director Gerente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderar el Plan Estratégico a través de una mejora continua.</li> <li>• Verificar el cumplimiento de los objetivos.</li> <li>• Definir las funciones y responsabilidades de la Comisión de prevención de riesgos psicosociales.</li> <li>• Facilitar los medios humanos y materiales necesarios para el desarrollo del Plan Estratégico.</li> <li>• Asumir compromiso participativo en las diferentes actuaciones en prevención de riesgos psicosociales.</li> <li>• Adoptar las acciones pertinentes con el fin de evitar desviaciones del Plan Estratégico.</li> <li>• Asegurar la implantación de las medidas establecidas en la planificación preventiva tras las ERP.</li> </ul>
Dirección de gestión, médica y enfermería	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyar a la Directora Gerente, para facilitar las coberturas y recursos necesarios para el desarrollo de las ERP y para responder a las acciones correctoras y preventivas resultantes y concluidas de los estudios psicosociales.</li> </ul>
Comisión de prevención de riesgos psicosociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participar en establecer el Plan Estratégico de ERP.</li> <li>• Control y seguimiento del desarrollo de las actividades establecidas en el Plan Estratégico.</li> <li>• Impulsar y apoyar el buen desarrollo de las ERP así como facilitar la implantación de las medidas preventivas en todos los niveles de la organización.</li> </ul>
SPRL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificar y realizar las ERP.</li> <li>• Informar a los trabajadores y responsables sobre el proceso de las ERP así como sus resultados</li> <li>• Colaborar y asesorar en la planificación de las actividades preventivas y seguimiento de su implantación y efectividad</li> </ul>
Responsables servicios /unidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durante las ERP dar apoyo y facilitar la participación de los trabajadores, coordinando las actividades diarias durante el periodo del estudio y en función de las necesidades (cuestionarios, entrevistas, etc.) para llevar a término el trabajo de campo.</li> <li>• En función de los resultados, participar en la propuesta e implantación de recomendaciones y medidas correctoras así como su seguimiento.</li> <li>• Detectar y abordar precozmente factores de riesgo psicosocial que puedan afectar la salud de los trabajadores con la participación de los mismos. Actuaciones independientes a la planificación de ERP.</li> </ul>
Trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participar en las ERP</li> <li>• Conocer el procedimiento y los resultados de la ERP</li> <li>• Cumplir las medidas preventivas establecidas</li> <li>• Comunicar cualquier situación que consideren que pueda presentar un riesgo psicosocial para su seguridad y salud o la de terceros así como propuesta de medidas de mejora.</li> <li>• Los derechos de participación y representación establecidos en el art. 34 de la Ley PRL</li> </ul>
Comité de Seguridad y Salud	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer el Plan Estratégico de ERP.</li> <li>• Las propias competencias y facultades asignadas en el artículo 39 de la LPRL.</li> </ul>







Delegados de Prevención	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer el Plan Estratégico de ERP.</li> <li>• Promover y fomentar la participación activa de los trabajadores en la realización de la ERP.</li> <li>• Las propias competencias y facultades asignadas en el artículo 36 de la LPRL.</li> </ul>
-------------------------	--


## 7. Factores de riesgo psicosocial

El concepto teórico de factores psicosociales fue definido por el comité mixto OIT/OMS en 1984 como “aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo.”

A continuación se presenta un listado de factores de riesgo psicosocial que tiene como base la clasificación del denominado Marco Europeo para la Gestión del Riesgo Psicosocial o *European Framework for Psychosocial Risk Management (PRI-MA EF)*, propuesto por un consorcio en el que participan distintos institutos europeos además de la OIT y la OMS.

### FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Condición de trabajo/factor psicosocial	Componentes a analizar
Contenido de trabajo 	Ciclos muy cortos, fragmentación, complejidad excesiva, trabajo sin sentido, duración excesiva o demasiado corta, repetitividad, poca variedad, escaso valor de las tareas, desajuste capacidades-exigencias, exigencias emocionales importantes o continuadas, tareas que generan riesgo de violencia, etc.
Carga de trabajo / ritmo de trabajo 	Infracarga o sobrecarga, ritmo alto o impuesto o inadecuado, plazos inflexibles mal planificados o no adaptados, niveles concentración/atención continuada, interrupciones, consecuencias de los errores, imprevisibilidad, tiempos de ejecución estrictos y/o inadecuados, información insuficiente, multitarea, necesidad de actualización permanente, etc.
Tiempo de trabajo Desempeño de rol 	Nocturnidad, turnicidad, duración jornadas excesiva, irregularidad de horarios, indefinición, conflicto con valores propios, papeles o funciones contradictorias entre sí, ambigüedad, sobrecarga, responsabilidad sobre personas, etc.
Desarrollo profesional 	Promoción inadecuada o insuficiente, estancamiento carrera profesional, condiciones contractuales precarias, inadecuada remuneración, insuficiente formación o capacitación, déficit de compensación, reconocimiento o estatus, inequidad, etc.
Relaciones interpersonales/apoyo social 	Escaso o inadecuado apoyo social, mala calidad de relaciones personales, situaciones conflictivas, desconfianza, aislamiento social, etc.
Equipos de trabajo y exposición a otros riesgos 	Tecnologías, equipos, herramientas, diseño, mantenimiento, adecuación, entorno físico, exposición a peligros, etc.

 <b>Hospital Universitario Príncipe de Asturias</b> <small>SaludMadrid</small>	<b>SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL</b>	<b>28/11/2022</b>	
		<b>Pág.: 8/12</b>	<b>ED:01</b>
<b>PLAN ESTRATEGICO EVALUACION DE SALUD PSICOSOCIAL</b>			

*Fuente: Directrices básicas para la gestión de riesgos psicosociales. INSST*

## 8. Metodología para la evaluación de factores de riesgo psicosocial

Las distintas herramientas de obtención de información para proceder a la evaluación pueden ser de tipo cuantitativo o cualitativo.

- **Metodologías cuantitativas:** Buscan determinar la cantidad en la que una característica o fenómeno se presenta (Ejemplo: porcentaje de expuestos, nivel de riesgo). Una herramienta típica es el cuestionario.
- **Metodologías cualitativas:** Buscan describir y comprender un fenómeno: por qué ocurre, cuándo ocurre, cómo ocurre, etc. Herramientas típicas son la entrevista y los grupos de discusión.

Las técnicas cuantitativas ofrecen garantía de validez y fiabilidad, posibilidad de homogeneizar y estandarizar el proceso de evaluación y a posibilidad de comparar resultados por departamentos, sectores, etc. y a la economía de medios que suponen, convirtiéndose en herramientas bastante eficientes, ya que permiten llegar a la totalidad de la plantilla.

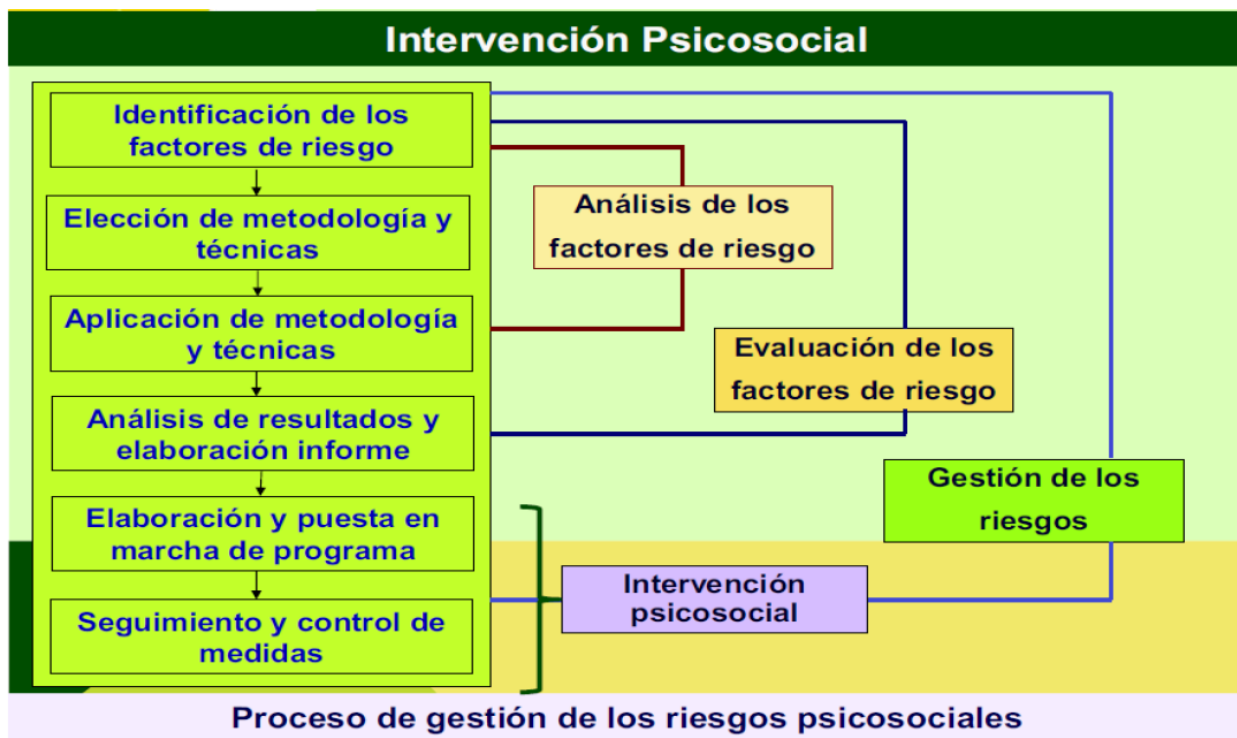
### 8.1. Metodología cuantitativa: Método FPSICO 4.1. INSST.

Existen varios métodos de ERP de los cuales el que se ha utilizado hasta ahora en HUPA es el método FPSICO del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) en sus diferentes versiones.

Actualmente existe una herramienta informática, *FPSICO 4.1 Método de Evaluación Factores Psicosociales*, desarrollada por el INSST que permite realizar el cuestionario de evaluación ajustándose a los requisitos legales y elaborar de forma rápida y automatizada el informe de resultados.

Esta herramienta está validada en España por lo que aporta fiabilidad además de ser un método aceptado y reconocido por la autoridad laboral. Es de acceso gratuito y descargable desde la web del INSST.

La finalidad principal de esta herramienta es facilitar la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial. Por tanto, su objetivo es aportar información que permita el diagnóstico psicosocial de una empresa o de áreas parciales de la misma.




El método FPSICO 4.1 consta de 44 preguntas, algunas de ellas múltiples, de forma que el número de ítems asciende a 89. El FPSICO 4.1 ofrece información sobre 9 factores:

- Tiempo de trabajo (TT).
- Autonomía (AU).
- Carga de trabajo (CT).
- Demandas psicológicas (DP).
- Variedad / contenido (VC).
- Participación / Supervisión (PS).
- Interés por el/la trabajador/a / Compensación (ITC).
- Desempeño de rol (DR).
- Relaciones y apoyo social (RAS).

El método ha sido concebido para obtener valoraciones grupales de trabajadores/as en situaciones relativamente homogéneas. El programa proporciona una puntuación baremada de manera automática por la aplicación, en función de la combinación de respuestas que se da a cada cuestionario, no estando disponible para terceras personas.

El objetivo fundamental es ubicar al colectivo evaluado en los diferentes niveles de riesgo definidos. Estos niveles de riesgo se han establecido en función de los resultados obtenidos en el estudio psicométrico del cuestionario. Así pues, a mayor nivel de riesgo, existiría mayor probabilidad de aparición de consecuencias negativas sobre la salud global y la satisfacción de las personas trabajadoras, reflejando para cada nivel una diferencia significativa en esta probabilidad.

Esto permite determinar los distintos niveles de riesgo que se presentan gráficamente en distintos tonos de color. El método ofrece la valoración de la exposición en cuatro niveles de riesgo:

 <b>Hospital Universitario Príncipe de Asturias</b> <small>SaludMadrid</small>	<b>SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL</b>		<b>28/11/2022</b>	
			<b>Pág.:</b> 10/12	<b>ED:01</b>
<b>PLAN ESTRATEGICO EVALUACION DE SALUD PSICOSOCIAL</b>				

Riesgo	Color
Muy elevado	
Elevado	
Moderado	
Situación adecuada	

El método presenta los resultados en dos diferentes formatos; por un lado se ofrecen las probabilidades de riesgo junto con la media aritmética del colectivo analizado para cada uno de los factores (Perfil Valorativo) y, por otro, se ofrece el porcentaje de contestación de cada opción de respuesta de cada pregunta (Informe) por parte del colectivo analizado.

## 8.2. Metodología cualitativa

En la mayoría de los casos el empleo de herramientas cuantitativas como único método de recolección de información resulta insuficiente para elaborar diagnósticos precisos.

En base a los resultados obtenidos en la fase cuantitativa de la ERP, se determinará la necesidad de utilizar otros métodos cualitativos que aporten información complementaria y ayuden a profundizar en las causas y origen de la exposición, así como ayudar a la interpretación de los resultados y las posibles acciones a planificar y ejecutar con posterioridad. Esta metodología también es útil en caso de ERP a unidades de pequeño tamaño donde no es posible preservar el anonimato con las herramientas cuantitativas que se dispone.

Las herramientas más habituales son:


- Entrevistas individuales
- Grupos de discusión

Las entrevistas serán realizadas por profesionales expertos del SPRL que dispongan de la especialidad de ergonomía y psicología. De igual modo organizarán y participarán en los grupos de discusión.

## 9. Desarrollo de las ERP

Las ERP se realizarán según las fases siguientes:

1. Identificación de los factores de riesgo
2. Elección de la metodología, técnicas e instrumentos que se han de aplicar.
3. Planificación y realización del trabajo de campo.
4. Análisis de resultados y elaboración de un informe.
5. Elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención.
6. Seguimiento y control de las medidas adoptadas

 <b>Hospital Universitario Príncipe de Asturias</b> SaludMadrid	<b>SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL</b>	<b>28/11/2022</b>	
		Pág.: 11/12	ED:01
<b>PLAN ESTRATEGICO EVALUACION DE SALUD PSICOSOCIAL</b>			

### 1. Planificación



### 2. Identificar y evaluar los factores psicosociales



Cuestionario  
FPSICO 4.1



Entrevistas  
Grupos discusión



### 3. Análisis de resultados



### 4. Informar de los resultados



### 5. Intervención psicosocial: Planificación actividad preventiva



### 6. Evaluación y seguimiento



Se establece un cronograma anual con las ERP a realizar teniendo en cuenta la priorización de los servicios o unidades establecida en el Comité de prevención de riesgos psicosociales.

Esta estimación podrá verse afectada en función de si la ERP de un servicio concreto requiere solo una fase cuantitativa (cuestionarios) o además se determina la necesidad de complementarlo con entrevistas o grupos de discusión.

En el anexo 1 se detalla el modelo de un plan de ERP priorizadas por el Comité de ERP, al cual se sumarían el resto de ERP planificadas por el SPRL.

### Proceso de realización de las ERP


1. Planificar la ERP de un servicio/unidad informando a los responsables
2. Informar a los trabajadores y a los delegados de prevención sobre la hoja de ruta del proceso. Se hará en sesión presencial preferiblemente.
3. Trabajo de campo mediante técnicas cuantitativas (cuestionarios)
4. Elaboración y análisis del informe de resultados.
5. Trabajo de campo mediante técnicas cualitativas en función de los resultados previos y otros datos del servicio (conflictos activados, etc).
6. Presentación de resultados a los trabajadores y delegados de prevención. En sesión presencial preferiblemente.
7. Establecer la planificación preventiva con participación del SPRL, responsables del servicio/unidad y dirección correspondiente.
8. Puesta en marcha de las medidas preventivas propuestas.
9. Seguimiento de la efectiva implantación de las medidas y análisis de los resultados.

**FASES DEL PROCESO PSICOSOCIAL "CUIDAR AL QUE CUIDA"**


**ACTIVIDADES**

**FOTOS**

<p>El Servicio de Prevención ejerce de hilo conductor al pertenecer a todas las estructuras del programa, siendo el verdadero motor de la experiencia y liderando el proceso. Su papel, será fundamental a la hora de analizar e interpretar cualitativamente los resultados de los cuestionarios y entrevistas personales, identificando el origen de las exposiciones concretas a los riesgos. Desarrolla, por tanto, funciones de propuesta, consulta, seguimiento; y también toma decisiones sobre muchos aspectos técnicos y metodológicos de la propia intervención, proporcionando las garantías técnicas del proceso, siendo reconocido tanto por Dirección y Delegados de Prevención como por los trabajadores.</p>	
<p>Previamente a la aplicación de los cuestionarios, mediante unas charlas breves informativas, se lleva a cabo una campaña acerca de la intervención psicosocial, centrándonos en que son los riesgos psicosociales, como pueden afectar la salud y como se va a desarrollar todo el proceso de evaluación.</p>	
<p>Con el fin de proceder a su administración de forma representativa se hace presencialmente por el técnico de prevención en horario laboral y teniendo en cuenta los diferentes turnos de trabajo, un trabajo de campo mediante una distribución de los cuestionarios y un seguimiento de cumplimentación de los mismos resolviendo o canalizando las dudas que puedan surgir.</p> <p>Se facilitan instrucciones de como cumplimentar el cuestionario. Se insiste además en la necesidad de responder con sinceridad, así como se informa del anonimato, confidencialidad de los datos y del carácter voluntario del proceso</p>	

 <b>Hospital Universitario Príncipe de Asturias</b> <small>SaludMadrid</small>	<b>SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL</b>	<b>28/11/2022</b>	
		<b>Pág.:</b> 13/12	<b>ED:01</b>
<b>PLAN ESTRATEGICO EVALUACION DE SALUD PSICOSOCIAL</b>			

<p>Previamente a la aplicación de los cuestionarios, mediante unas charlas informativas, se lleva a cabo una campaña acerca de la intervención psicosocial, centrándonos en que son los riesgos psicosociales, como pueden afectar la salud y como se va a desarrollar todo el proceso de evaluación.</p>	
<p>A cada correo corporativo se envía en un Link para acceso a un cuestionario de Microsoft Forms donde se ha transcrito el cuestionario FPSICO 4.1 (validado por el INSHT) que se tabularán en la aplicación informática de tal forma que se pueda obtener una valoración de los riesgos psicosociales para cada uno de los puestos evaluados. En el proceso de informatización y análisis de los cuestionarios: los técnicos están sujetos a secreto y confidencialidad.</p>	
<p>Con motivo de guardar la mayor objetividad e intimidad del proceso, en relación al diseño de las entrevistas personales estructuradas son realizadas por personal interno del Servicio de Prevención. En todo momento, se dispone de un espacio para realizar las entrevistas. Todas las entrevistas se realizan dentro de la jornada laboral; su contenido incluye 20 preguntas y su duración suele ser entre 30 minutos y una hora.</p>	
<p>Se informa de los resultados globales a los trabajadores mediante una sesión informativa presencial y en dicho escenario, se les pasa con carácter anónimo a los asistentes, un cuestionario de evaluación del proceso.</p>	
<p>A la finalización del proceso de evaluación psicosocial, se procede a realizar un Seguimiento del abordaje de salud psicosocial mediante grupos de discusión, esta etapa tiene un doble objetivo. Por un lado, comprobar que se cumple en tiempo y forma la ejecución de la planificación de medidas preventivas acordadas en el Comité de Seguridad y para cada factor de riesgo; y por otro, evaluar la eficacia de las medidas preventivas implementadas.</p>	

 <b>Hospital Universitario Príncipe de Asturias</b> SaludMadrid	<b>SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL</b>	<b>28/11/2022</b>	
		<b>Pág.:</b> 14/12	<b>ED:01</b>
<b>PLAN ESTRATEGICO EVALUACION DE SALUD PSICOSOCIAL</b>			

<p>El Comité de Seguridad y Salud, tiene un papel clave en proporcionar credibilidad constructiva al proceso. Tiene además protagonismo en el seguimiento constante de las intervenciones psicosociales. Desarrolla por tanto, funciones de propuesta, consulta, seguimiento y también de toma de decisiones sobre aspectos de las intervenciones.</p>	
<p>Se informa de los resultados globales a los trabajadores mediante una sesión informativa presencial y en dicho escenario, se les pasa con carácter anónimo a los asistentes, un cuestionario de evaluación del proceso.</p>	
<p>A la finalización del proceso de evaluación psicosocial, se procede a realizar un Seguimiento del abordaje de salud psicosocial mediante grupos de discusión, esta etapa tiene un doble objetivo. Por un lado, comprobar que se cumple en tiempo y forma la ejecución de la planificación de medidas preventivas acordadas en el Comité de Seguridad y para cada factor de riesgo; y por otro, evaluar la eficacia de las medidas preventivas implementadas y en su caso, corregir su ineficacia para la mejora continua.</p>	

### 9.1. Cuándo realizar las ERP

Desde el SPRL se proponen las siguientes estrategias para realizar las ERP en el HUPA:

**a. Realizar las ERP junto a las ER de seguridad, higiene y ergonomía, ya sean iniciales o actualizaciones según planificación anual del SPRL.**


La finalidad es evaluar todos los factores de riesgo de un área de trabajo de forma conjunta.

**b. Realizar ERP de forma generalizada y planificada por servicios/unidades.**

La utilización del método puede servir para tomar conciencia de la situación actual de los factores de riesgo psicosocial en el HUPA, detectando el origen de algunos problemas o cómo abordarlos.

Se llevará a cabo mediante una priorización de los servicios/unidades a valorar dentro del grupo de trabajo establecido.

**c. Evaluar situaciones específicas.**

 <b>Hospital Universitario Príncipe de Asturias</b> <small>SaludMadrid</small>	<b>SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL</b>	<b>28/11/2022</b>	
		Pág.: 15/12	ED:01
<b>PLAN ESTRATEGICO EVALUACION DE SALUD PSICOSOCIAL</b>			

Se realizarán ERP si así se determina por el SPRL y/o se acuerda en el CSS en base a situaciones especiales que sucedan en un servicio o unidad. Ejemplos de ello sería cuando se hayan detectado daños a la salud de las personas trabajadoras o cuando las medidas de prevención se hayan mostrado inadecuadas o insuficientes. Los resultados obtenidos muestran qué magnitud y qué particularidades presentan unos determinados factores psicosociales en un grupo concreto, lo que permite realizar un diagnóstico de las condiciones psicosociales de ese grupo.

## 10. Planificación de la actividad preventiva y seguimiento

### 10.1. Planificación de la actividad preventiva:

La planificación puede ser tan exhaustiva como se desee, pero lo esencial es que contenga de manera formalizada respuesta a unos interrogantes habituales:

- Dónde: puestos, colectivo.
- Qué: medidas, acciones.
- Cómo: modo de desarrollar las acciones.
- Plazo: cuánto tiempo es razonable emplear.
- Responsable: implicando a diversos protagonistas.
- Recursos: humanos y materiales.

Se adjunta un modelo de documento de planificación preventiva (Anexo 3)

### 10.2. Control y seguimiento


Se deben establecer acciones de seguimiento continuo para asegurarse de la ejecución de las actividades preventivas planificadas, contar con indicadores de evaluación e indicar los plazos y responsables del seguimiento de las acciones. El seguimiento del plan de acciones preventivas implica la comprobación tanto de la forma (aplicación del plan previsto) como del contenido (eficacia de las medidas).

## 11. Recursos necesarios para realizar la ERP

### Recursos materiales:

- Herramienta informática FPSICO 4.1.
- Equipos informáticos
- Instalación de la aplicación en red o en local.
- Espacios de trabajo para hacer el trabajo de campo tanto en el servicio diana (cumplimentación de cuestionarios) como en el SPRL (entrevistas individuales).

Observación: Se debe permitir fácil acceso a la aplicación por los profesionales de cada servicio o unidad donde se guarde la confidencialidad y se impida que un trabajador cumplimente más de un cuestionario.

 <b>Hospital Universitario Príncipe de Asturias</b> SaludMadrid	<b>SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL</b>		<b>28/11/2022</b>	
			Pág.: 16/12	ED:01
PLAN ESTRATEGICO EVALUACION DE SALUD PSICOSOCIAL				

**Recursos humanos:**

- Personal SPRL.
- Responsables servicio/unidad.
- Grupo de trabajo en cada servicio/unidad con participación de la dirección para establecer la planificación de la actividad preventiva en base a los resultados.

Propuesta: Responsables del servicio/unidad evaluada.

Responsable dirección correspondiente


Personal SPRL (Técnico PRL y Facultativo)

**12. ANEXOS**

**ANEXO 1. PLAN EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES 2023-2027**

PLANTAS	SERVICIOS/UNIDADES	ERP REALIZADAS	AÑO 2023	AÑO 2024	AÑO 2025	AÑO 2026	AÑO 2027
SEMISOTANO	Cocina	2018 /2022					
	Talleres (Servicio Tecnico)	2018					
	B	Esterilización					
		Radiodiagnostico	2019 / 2021 (rev)				
	C	Archivo					
		Medicina Nuclear					
	Edificio urgencias	Lencería					
		Servicio de Rehabilitación	2014				
		Almacén general					
		Laboratorios	2015 /2021 (rev)				
	Sala extracciones	2015 /2021 (rev)					
	SERVICIOS/UNIDADES	ERP REALIZADAS	AÑO 2023	AÑO 2024	AÑO 2025	AÑO 2026	AÑO 2027
PLANTA BAJA	A	Hospital de Día					
		Anatomía Patológica	2016 / 2022				
		Laboratorio de Citometría					
	B	Consultas de Hemato-oncología					
		Área de Endoscopias					
	C	Área de Diálisis					
		Atención al Paciente					
		Informadores					
		Trabajo Social					
	D	Retén celadores	2019				
		Admisión central					
		Direcciones					
		Farmacia					
		Recursos Humanos					
		Gestión económica					
		Suministros					
	Edificio urgencias	Registro General / Cargos					
		Central Telefónica					
		Urgencias	2016				
	SERVICIOS/UNIDADES	ERP REALIZADAS	AÑO 2023	AÑO 2024	AÑO 2025	AÑO 2026	AÑO 2027
	Unidad del Dolor						

PRIMERA PLANTA	A	URPA						
		UCMA						
		Bloque quirúrgico	2013					
	B	Unidad Neonatos /UCI Neonatal						
		Unidad de Cuidados Intensivos						
	C	Unidad de Hemodinámica						
		Secretarías						
	D	Consulta Anticoagulación(sintrón)						
		Banco de sangre						
		Consultas de Dermatología						
		Consulta de Electromiografía						
		Consultas de Geriátrica						
Consultas de Nefrología								
Consultas de Pediatría								
Consultas de Psicología								
Paritorio								
<b>SERVICIOS/UNIDADES</b>			<b>ERP REALIZADAS</b>	<b>AÑO 2023</b>	<b>AÑO 2024</b>	<b>AÑO 2025</b>	<b>AÑO 2026</b>	<b>AÑO 2027</b>
SEGUNDA PLANTA	A	Consultas de Cirugía Oral y Maxilofacial						
		Hospitalización 2A (Esp. Quirúrgicas)						
	B	Hospitalización 2B (Cirugía General)						
		Secretaría Cirugía General						
	C	Hospitalización 2C (Tocología)						
		Consulta oftalmología						
	D	Consultas de Cardiología						
		Consultas de Cirugía Digestivo						
		Consultas de Cirugía General y Vascolar						
		Consulta de Estomatología						
		Consultas de Cirugía Plástica						
		Consultas de Obstetricia						
Consultas de Preanestesia								
<b>SERVICIOS/UNIDADES</b>			<b>ERP REALIZADAS</b>	<b>AÑO 2023</b>	<b>AÑO 2024</b>	<b>AÑO 2025</b>	<b>AÑO 2026</b>	<b>AÑO 2027</b>
QUINTA PLANTA	B	Hospitalización 5B (Medicina Interna)						
		Fundación y Desarrollo						
	C	Hospitalización 5C (Medicina Interna)						
		Unidad Genética Clínica y Lípidos						
	D	Laboratorio de Genética						
		Unidad de Investigación Cuidados Paliativos						
Formación Continuada								
<b>SERVICIOS/UNIDADES</b>			<b>ERP REALIZADAS</b>	<b>AÑO 2023</b>	<b>AÑO 2024</b>	<b>AÑO 2025</b>	<b>AÑO 2026</b>	<b>AÑO 2027</b>
SEXTA PLANTA	A	Unidad de Reproducción Asistida						
		Consultas de E.S.I. Alergología						
		Consultas de Endocrinología	2016					
		Consultas de Neurología						
	B	Consultas de Ginecología						
		Consultas de Oftalmología						
		Consultas de Reumatología						
	C	Consultas de Enfermería Nutrición						
Hospitalización 6C								
Comunicación								
Biblioteca								
<b>SERVICIOS/UNIDADES</b>			<b>ERP REALIZADAS</b>	<b>AÑO 2023</b>	<b>AÑO 2024</b>	<b>AÑO 2025</b>	<b>AÑO 2026</b>	<b>AÑO 2027</b>
CIDYT	BAJA	Todo el edificio	2016					
H.Día Psiquiatría	BAJA	Todo el edificio						
C.S. Mental	BAJA	Todo el edificio						
C.S. Garena	BAJA	Consultas Psiquiatría						

 <b>Hospital Universitario Príncipe de Asturias</b> SaludMadrid	<b>SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL</b>	<b>28/11/2022</b>	
		Pág.: 18/12	ED:01
<b>PLAN ESTRATEGICO EVALUACION DE SALUD PSICOSOCIAL</b>			

## ANEXO 2. POSTER DEL PROGRAMA




### CUIDAR AL QUE CUIDA: INTERVENCIONES EN CONTEXTOS LABORALES DEL SERVICIO MADRILEÑO DE SALUD

Jose Luis Martinez Jiménez<sup>1</sup>, Verónica Sánchez Niño<sup>2</sup>, Rocio Espeso González<sup>3</sup>, Lourdes Mayor Alvaro<sup>4</sup>.

Técnico Prevención, Salud y Bienestar<sup>1</sup>, Responsable Centros de Salud de la Dirección Asistencial Este<sup>2</sup>, Psicóloga<sup>3</sup>, Psicóloga<sup>4</sup>.

#### INTRODUCCIÓN

Según el informe "Mental health in the workplace" de la Unión Europea, en España entre el 11 y el 27% de los trastornos mentales son atribuibles a las condiciones laborales. En 2010, el número de días de baja por enfermedad mental ligada al empleo fue de 2,78 millones, con 312 suicidios y un coste de 372 millones de euros, el 0,58% del gasto sanitario total.

Para responder a estas demandas, el programa "Cuidar al que cuida" del Servicio de Riesgos Laborales, en colaboración con Psiquiatría, atiende a más de 4000 profesionales del Servicio Madrileño de Salud.

#### MÉTODO

Comunicación de cualquier profesional, Colectivo Profesionales, Dirección, Sección Sindical de situación de riesgos emergentes (conflictos interpersonales, burnout, acoso laboral, sobrecarga, etc).

Escucha activa, cuestionarios y entrevistas semi-estructuradas.

Detección de necesidades y diseño de intervención.



#### RESULTADOS

Los conflictos provocan:-

- Sentimientos de impotencia.
- Agresividad contenida.
- Hostilidad.
- Síntomas depresivos y ansiosos.
- Con frecuencia, trastornos clínicos.

El clima laboral que se genera disminuye motivación, rendimiento y calidad de vida.

Suelen recomendarse:

- Técnicas de solución de problemas.
- Reestructuración cognitiva.
- Asertividad.
- Relajación.
- Toma de decisiones conjuntas.
- Grupos Balint.



#### CONCLUSIONES.


Estas intervenciones son un diálogo entre trabajadores e institución que llevan a mejoras de la salud física y psicológica.

Se incrementan así el bienestar colectivo, la calidad asistencial y la gestión.

- ✓ La participación de los profesionales alcanza el 90%.
- ✓ Tras la intervención, el 88% refiere mejoras en clima laboral, cohesión y comunicación.
- ✓ El 85% refiere mejoras emocionales, y la satisfacción de los pacientes aumenta.


#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Salud de los trabajadores: plan de acción mundial 2008-2017. (2007). OMS.
- Llana, F.J. (2016). *Psicología aplicada a la prevención de riesgos laborales*. Pamplona: Lex Nova.

 <b>Hospital Universitario Príncipe de Asturias</b> SaludMadrid	<b>SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL</b>		<b>28/11/2022</b>	
			Pág.: 19/12	ED:01
	PLAN ESTRATEGICO EVALUACION DE SALUD PSICOSOCIAL			

### ANEXO 3. MAPA PSICOSOCIAL

Nº	Aspectos que se analizan	Aclaraciones	Si	No	En Parte	Comentarios
1	¿Usted considera que el proceso de evaluación psicosocial se ha planificado de forma ordenada y adecuada?	Se ha informado previamente a los trabajadores sobre el método y el proceso. Conoce a la persona responsable de llevarla a cabo.	84%	6%	10%	
2	¿Usted cree que los principales factores de riesgo psicosocial han sido incluidos en el estudio?	Si considera que no, contemple en los comentarios que cree que ha faltado.	88%	4%	8%	
3	Según su criterio, ¿considera que el diseño del método permite suficientemente el anonimato y confidencialidad en los cuestionarios?		85%	5%	10%	
4	Según su criterio, ¿considera que el diseño del método proporciona suficiente objetividad e intimidad en las entrevistas?		91%	4%	5%	
5	¿Le parece que se han dado facilidades a la hora de rellenar los cuestionarios y realizar las entrevistas personales?	Valorar si el tiempo ha sido suficiente, las preguntas eran claras.	89%	3%	8%	
6	En el ámbito espacial del proceso ¿cree que han sido evaluadas todas las áreas y actividades de su puesto de trabajo?	Si considera que no, contemple en los comentarios que cree que ha faltado.	72%	2%	26%	
7	¿Considera que han sido suficientes las recomendaciones propuestas en el Informe de la evaluación psicosocial?		60%	10%	30%	
8	Según su opinión, ¿se han comunicado adecuadamente los resultados de la evaluación de riesgos psicosociales?	Si considera que no, contemple en los comentarios que cree que ha faltado.	63%	9%	28%	
9	¿Usted cree que se han puesto en marcha ya las medidas preventivas priorizadas?	Si su respuesta es no ¿puede aclararnos porque?	50%	15%	35%	
10	¿Le parece que el proceso de evaluación de riesgos psicosociales cumple sus expectativas?	Si su respuesta es no ¿puede aclararnos porque?	80%	10%	10%	
11	¿Cree que ha mejorado el clima laboral?	Durante la hoja de ruta del proceso de intervención, al cesar las situaciones tóxicas ¿ha llegado a amortiguarse el malestar emocional de las personas?	88%	10%	2%	
12	¿Cree que ha mejorado cohesión del grupo?		85%	10%	5%	
13	¿Cree que ha mejorado la comunicación?		90%	5%	5%	
14	¿Usted considera que se encuentra ahora mejor emocionalmente?		85%	10%	5%	

 <b>Hospital Universitario Príncipe de Asturias</b>	<b>SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL</b>	<b>28/11/2022</b>	
		<b>Pág.:</b> 20/12	<b>ED:01</b>
<b>PLAN ESTRATEGICO EVALUACION DE SALUD PSICOSOCIAL</b>			

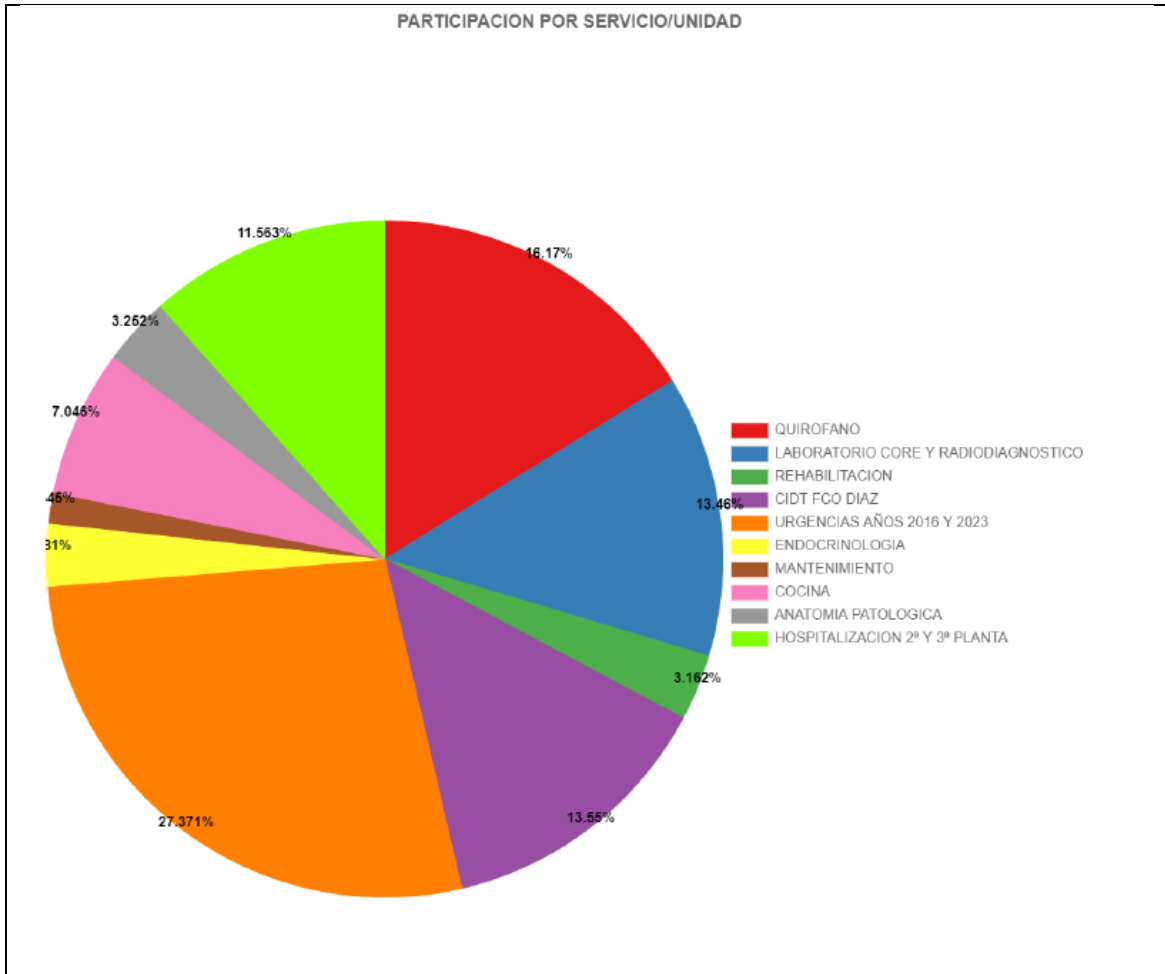
#### **ANEXO 4. PARTICIPACION Y RESULTADOS**

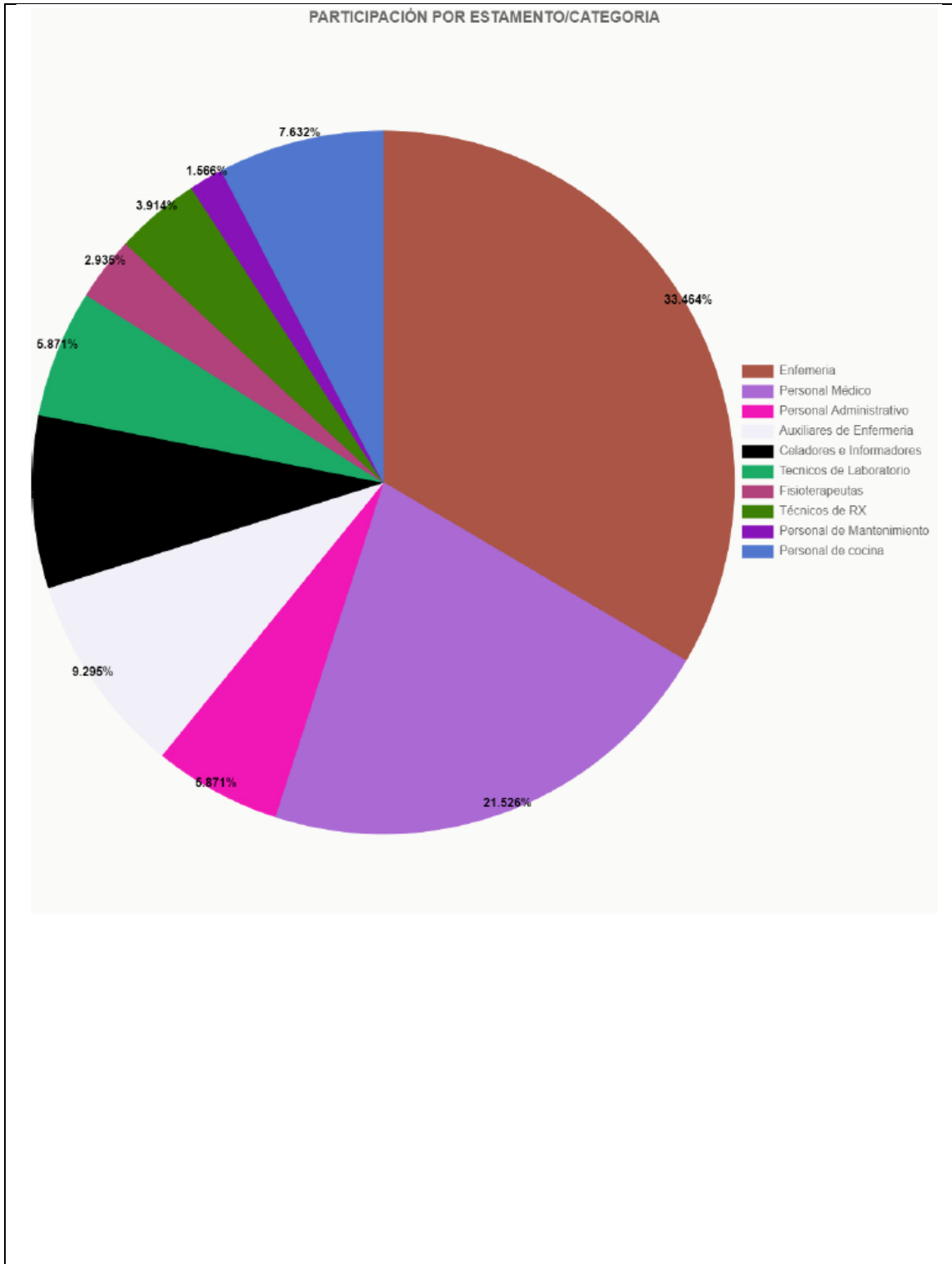
El grado de participación de los “cuidadores” en el proceso (cuestionarios y entrevistas) donde se ha realizado las intervenciones alcanza el 82%.

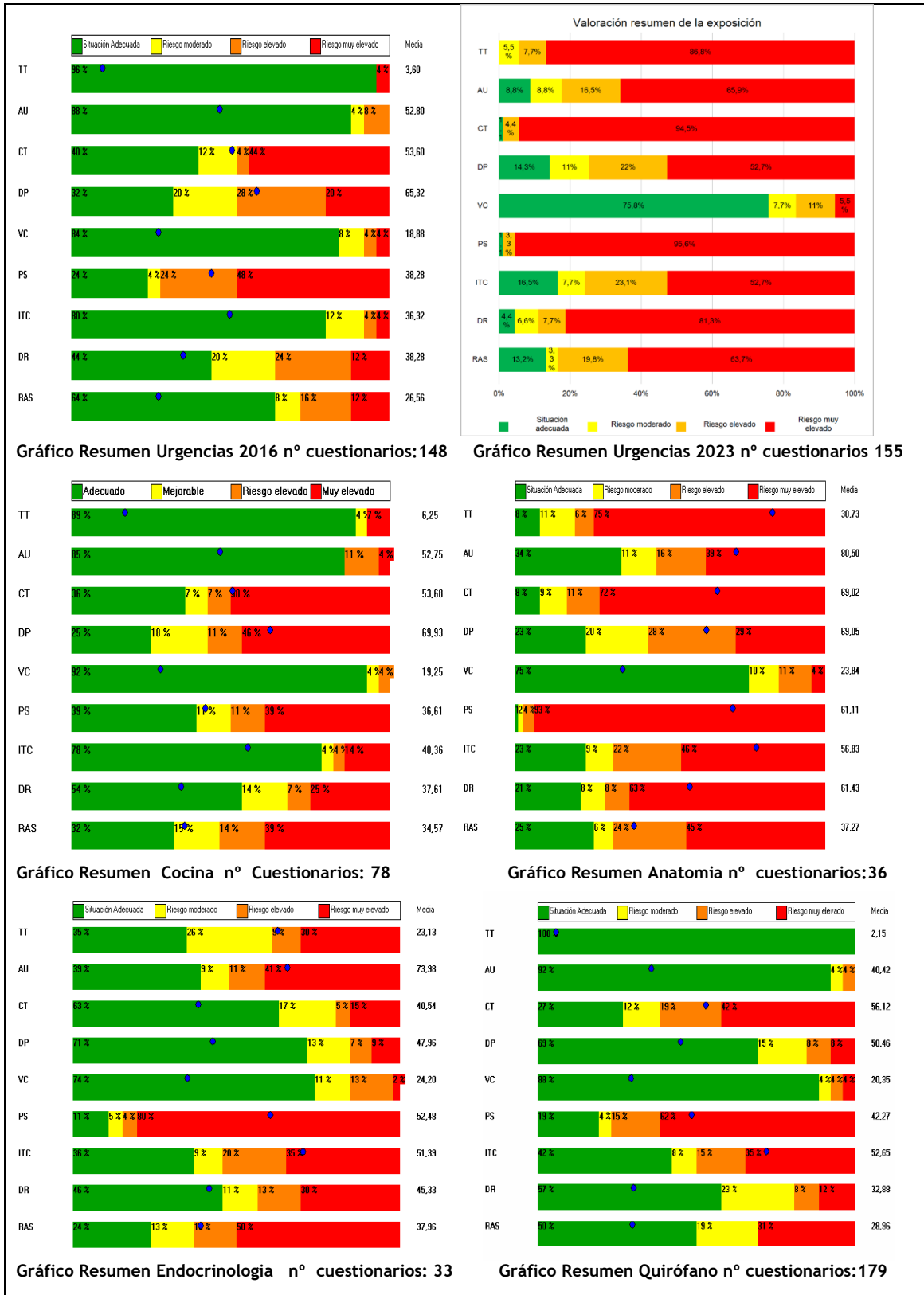
-Hasta la fecha se ha intervenido en 15 unidades, con un impacto en 1107 profesionales, lo que significa un 36% de toda la población trabajadora (3000 profesionales)

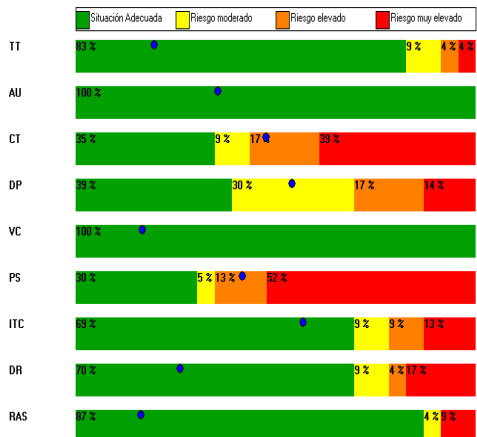
- CIDT Fco Diaz Alcalá de Henares
- Servicio de Urgencias del Hospital de Alcalá de Henares Año 2016
- Servicio de Urgencias del Hospital de Alcalá de Henares Año 2023
- Servicio de Endocrinología del Hospital de Alcalá de Henares
- Servicio de Anatomía Patológica del Hospital de Alcalá de Henares
- Laboratorios del Hospital de Alcalá de Henares
- Servicio de Rehabilitación del Hospital de Alcalá de Henares
- Servicio Radiodiagnóstico del Hospital de Alcalá de Henares
- Servicio de Cocina del Hospital de Alcalá de Henares
- Servicio de Mantenimiento del Hospital de Alcalá de Henares
- Servicio de Quirófano del Hospital de Alcalá de Henares
- Planta de Hospitalización 2ªA del Hospital de Alcalá de Henares
- Planta de Hospitalización 2ª B del Hospital de Alcalá de Henares
- Planta de Hospitalización 3ªA del Hospital de Alcalá de Henares
- Planta de Hospitalización 3ªB del Hospital de Alcalá de Henares
- Planta de Hospitalización 2ª B del Hospital de Alcalá de Henares
- Planta de Hospitalización 3ªA del Hospital de Alcalá de Henares
- Planta de Hospitalización 3ªB del Hospital de Alcalá de Henares

**PARTICIPACION POR SERVICIO/UNIDAD**

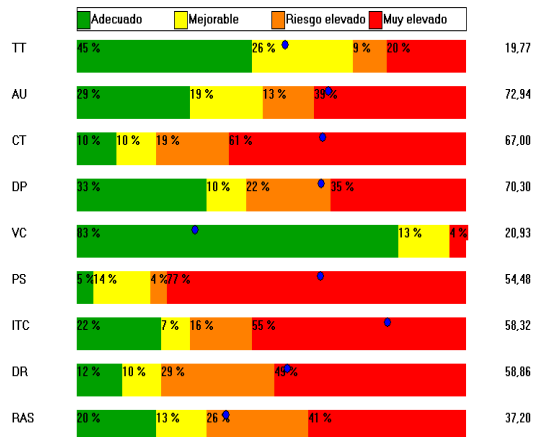




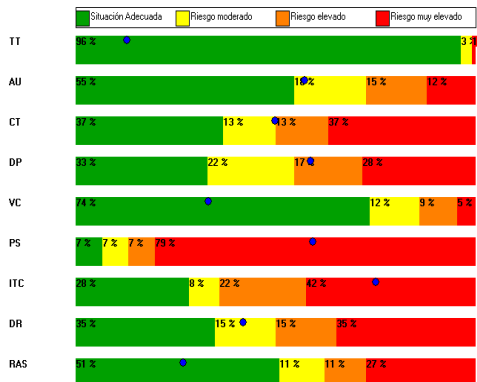




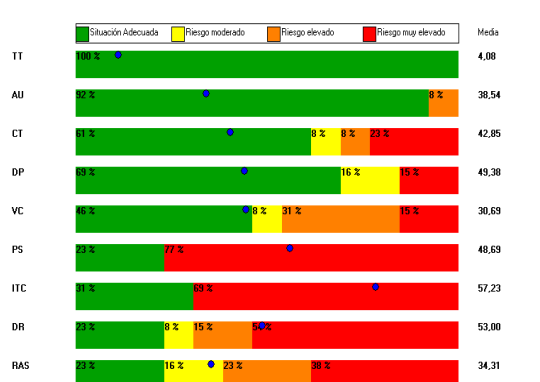
**Gráfico Resumen CIDT Fco Diaz n° cuestionarios:150**



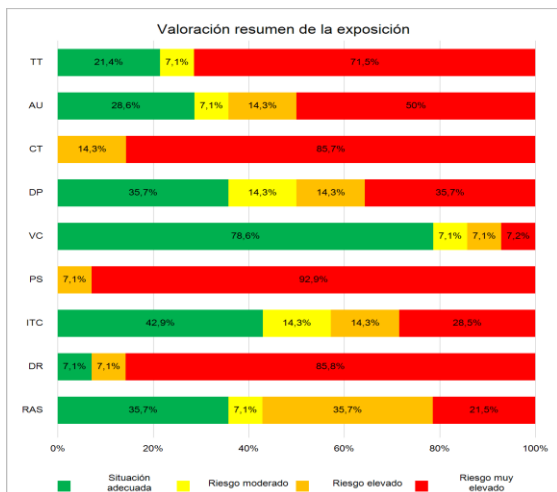
**Gráfico Resumen Mantenimiento n° cuestionarios:16**



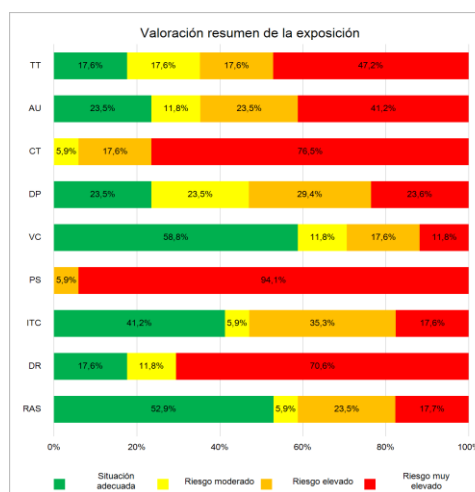
**Gráfico Resumen Rehabilitación n° cuestionarios:35**



**Gráfico Resumen Laboratorio n° cuestionarios:71**



**Hospitalización 2ªA n° cuestionarios: 34**



**Gráfico Hospitalización 2ªB n° cuestionarios: 30**

**Gráfico**

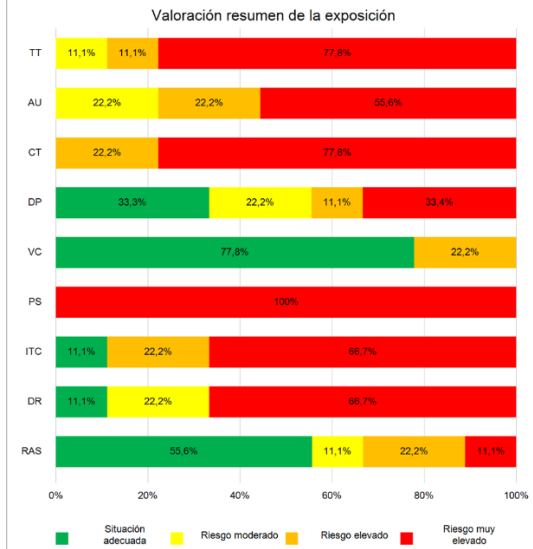


Gráfico Hospitalización 3ªA nº cuestionarios:28

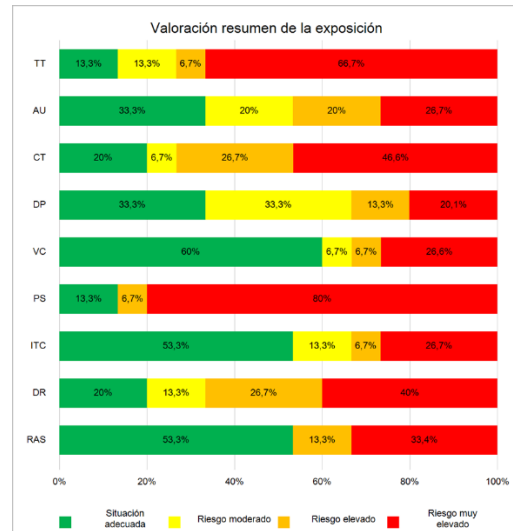


Gráfico Hospitalización 3ªB nº cuestionarios: 29

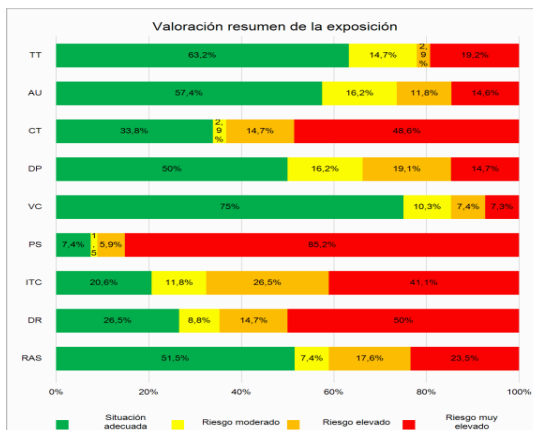


Gráfico Resumen Radiodiagnóstico: 78