

MÁSTER EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

**EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN
LABORAL DE LAS MATRONAS Y
ENFERMERAS**



Nombre: Mari Carmen Sánchez Martínez

Directora: Elisa Nofre Subirats

Fecha de entrega: 17 de junio de 2016

Universidad Miguel Hernández de Elche

2015-2016



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

D/D^a ELISA NOFRE SUBIRATS., Tutor/a del Trabajo Fin de Máster, titulado **EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS MATRONAS Y ENFERMERAS** y realizado por el estudiante D./D^a **MARI CARMEN SÁNCHEZ MARTÍNEZ**

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

Fecha de la autorización: 2/6/2016

Fdo.: Elisa Nofre Subirats
Tutor TFM

ÍNDICE

1) Resumen.....	5
2) Introducción:	6
3) Justificación.....	7
4) Objetivos:.....	8
- 4.1 Objetivo General.....	8
- 4.2 Objetivos Específicos.....	8
5) Fundamentación Teórica.....	9
- 2.1 El Trabajo.....	9
- 2.2 Factores de riesgo psicosociales.....	11
- 2.3 Satisfacción laboral.....	15
- 2.4 Enfermería.....	16
6) Metodología.....	19
- 6.1 Diseño de la Investigación	19
- 6.2 Muestra del Estudio:	
6.2.1 Criterios de inclusión.....	19
6.2.2 Criterios de exclusión.....	20
7) Resultados.....	21
- 7.1 Análisis de los datos.....	21
- 7.1.1 Perfil socio-demográfico relacionado con la satisfacción laboral.....	23
7.1.1.1 Edad.....	23
7.1.1.2 Sexo.....	24
7.1.1.3 Estado civil.....	25
7.1.1.4 Turno.....	25
7.1.1.5 Tipo de contrato.....	26
- 7.1.2 Factores de Riesgo Psicosociales.....	26
- 7.1.3 Diferencias entre Ámbitos Laborales.....	27
- 7.1.4 Satisfacción Laboral General.....	27
- 7.2 Limitaciones del estudio.....	30
8) Discusión.....	31

9) Evaluación de riesgos psicosociales de las matronas en el paritorio.....	39
9.1. Identificación del centro de trabajo.....	39
9.2 Objetivos.....	50
9.3 Fases.....	51
9.4 Medidas preventivas.....	59
10) Conclusiones.....	62
11) Referencias bibliográficas.....	64
12) Anexos.....	71
Anexo 1. Cuestionario de satisfacción laboral Font-Roja.....	71
Anexo 2. NTP-394: Satisfacción laboral. Escala General de Satisfacción.....	72
Anexo 3. Overall Job Satisfaction Scale (OJS).....	73
Anexo 4. Cuestionario de Satisfacción Laboral del Servicio Vasco de Salud (OSAKIDETZA).....	74
Anexo 5. Cuestionario Co PsoQ istas21 versión 2.....	75

1. RESUMEN

El trabajo y la salud son dos aspectos muy relacionados, de forma que un buen estado de salud permite desarrollar la actividad laboral y constituye la base para conseguir bienestar en el trabajo. En el trabajo, los aspectos psicosociales en el trabajo son un tema complejo a los que las empresas no dedican demasiados estudios ni prestan demasiada atención, pero cuya importancia es muy destacable. Existen colectivos donde destacan los riesgos psicosociales, como son las profesiones sanitarias, y entre ellas, las matronas y enfermeras por su alta relación con los pacientes.

Es muy importante conocer la satisfacción laboral de estos colectivos con el fin de conocer posibles causas de insatisfacción, que deberán ser corregidas evitando así riesgos psicosociales y sus graves consecuencias para las empresas.

Por tanto, se realiza revisión bibliográfica de estudios realizados en España entre 2008 y 2016 que analicen la satisfacción laboral de matronas y enfermeras.

Además se realiza un proyecto de evaluación de riesgos psicosociales del puesto de trabajo de matrona en el paritorio del Hospital Virgen de la Arrixaca.

2. INTRODUCCIÓN

El trabajo es considerado como una necesidad en nuestra sociedad actual, para casi todas las personas es básico y necesario tener un trabajo, pues aporta ingresos y permite la supervivencia. A los niños ya desde pequeños se les pregunta “¿Tú que vas a ser de mayor? ¿En qué vas a trabajar?”, comprobándose esa importancia y además pasamos casi la mitad de nuestra vida trabajando, por lo que el trabajo nos debe aportar seguridad y satisfacción, evaluando cualquier causa que produzca que exista insatisfacción e inseguridad.

De ahí que se creen leyes como la Ley 31/1995 sobre Prevención de Riesgos Laborales cuyo objetivo es promover la seguridad y la salud de los trabajadores, y donde se intentan evitar distintos riesgos relacionados con el trabajo, entre los que se encuentran los riesgos psicosociales.

Los aspectos psicosociales en el trabajo son un tema complejo a los que las empresas no dedican demasiados estudios ni prestan demasiada atención, aunque actualmente existe un pequeño aumento del interés hacia estos aspectos, a pesar de los daños económicos que producen en las empresas.

Dentro de los diversos sectores laborales, encontramos el personal de enfermería y las matronas, que tan importantes son para la asistencia y la calidad de los servicios sanitarios, y a los que el trabajo puede afectar de formas muy diversas según el servicio donde se encuentren debido al horario, tipo de pacientes, relación con compañeros y superiores y demás características organizacionales.

De este modo, surge el interés por conocer qué satisfacción laboral presentan las enfermeras y matronas, pues si se encuentran contentas o descontentas con el trabajo influirá en la atención a los diversos pacientes, y además la satisfacción laboral es una medida preventiva que disminuirá los riesgos psicosociales.

3. JUSTIFICACIÓN

Existe gran influencia de la satisfacción laboral como medida de prevención de riesgos psicosociales ^[1,2], sobre todo en lo referente a profesiones sanitarias como son el personal de enfermería y matronas, y la influencia que estos trabajadores tienen en la calidad del Sistema Nacional de Salud sobre la atención a los usuarios, y por tanto en la mejora de la salud de la población, y también para la propia salud mental del profesional. Por estos motivos, es importante conocer la satisfacción laboral de estos profesionales con el fin de identificar los posibles riesgos psicosociales a los que están expuestos y que les proporciona su trabajo, para intentar implantar medidas que disminuyan estos riesgos mejorando su satisfacción laboral. Es importante destacar que la motivación y satisfacción de las enfermeras y las matronas son elementos de calidad asistencial ^[3,4] y si tenemos en cuenta que el objetivo final de estos profesionales, independientemente del nivel asistencial en el que trabajen, es mejorar la calidad de los cuidados y la eficacia de sus servicios, es fundamental conocer cada uno de sus componentes para poder incidir en ellos, además de que una buena gestión sobre la salud de las personas mejorará la calidad y, en general, las actividades de la organización, lo que se proyectará en los resultados de la empresa, en la satisfacción de los clientes y en el impacto en las familias y la comunidad^[3].

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

- Determinar el nivel de satisfacción laboral que presentan los profesionales de enfermería y matronas.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conocer el perfil sociodemográfico de los profesionales de enfermería y matronas y la satisfacción laboral que presentan.
- Explorar los factores de riesgo psicosociales que influyen en la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería y matronas.
- Diferenciar la satisfacción entre los distintos servicios de enfermería y las matronas.

5. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

5.1 EL TRABAJO

Se considera el trabajo según Peiró^[5] como un conjunto de actividades humanas, retribuidas o no, de carácter productivo y creativo, que mediante el uso de técnicas, instrumentos, materias o informaciones disponibles, permite obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios y en cuya dicha actividad la persona aporta energías, habilidades, conocimientos y otros diversos recursos y obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y/o social, igualmente, también ofrece una definición la Real Academia Española de la lengua (RAE) en la que el trabajo se define como ocupación retribuida^[6].

A través del tiempo el trabajo ha ido tomando diversas interpretaciones, ocurriendo en un principio, en la Sociedad Griega, que el trabajo era conceptuado como algo despreciable, de menor categoría y como un indicador de bajo rango social de quien lo tenía que llevar a cabo, siendo, durante la Edad Media, cuando se fortaleció la antigua división del trabajo manteniendo los sacerdotes, guerreros y trabajadores la jerarquía de un orden social en la que dos tercios de la población que trabajaba vivía en la pobreza dependiendo de ellos la salvación de los ricos, cambiando de nuevo en la Edad Moderna donde se inicia un cambio de perspectiva que conducirá a la exaltación del trabajo e infravaloración del ocio pasando el trabajo a ser la manera de ganar dinero para satisfacer necesidades básicas, obtener estatus, imponerse a los demás y sobresalir ^[7.8], estando actualmente en un momento donde las personas pasan gran parte de la vida trabajando^[9,10], por lo que el trabajo debe cumplir unas condiciones que favorezcan las necesidades y expectativas personales en este ámbito.

El trabajo y la salud son dos aspectos muy relacionados, de forma que un buen estado de salud permite desarrollar la actividad laboral y constituye la base para conseguir bienestar en el trabajo ^[10]. A su vez el trabajo permite desarrollar las capacidades

físicas e intelectuales, además de constituir una fuente de ingresos ^[7,10], por lo tanto, desde el punto de vista del fomento de la salud, el trabajo ^[10,11]:

- Ofrece a la persona la sensación de pertenecer a un sector de la sociedad que se considera importante, necesario y valioso.
- Le proporciona una oportunidad para ejercer sus aptitudes.
- Sirve para utilizar y ampliar sus conocimientos, así como adquirir otros nuevos.
- Le permite formar parte de un medio social en el que puede hallar un lugar donde interactuar con los demás, orientándose hacia ciertas metas, y tener el apoyo mutuo dentro de una red de relaciones interpersonales.
- Le proporciona la oportunidad de asumir funciones muy diversas en su actividad cotidiana, aumentando así sus posibilidades de hacer realidad distintas facetas de su personalidad.
- Crea la estructuración del tiempo.
- Produce asimismo la compensación financiera que permite atender las necesidades básicas.

Así pues, muchos de los aspectos esenciales de salud y bienestar en la vida están intrínsecamente vinculados con el trabajo y la profesión^[11,12], por lo que se han de tener muy en cuenta las condiciones laborales; no obstante, ocurre que aún existen organizaciones y empresas en las que se considera al trabajador según el taylorismo, el cual se basó en la consideración del trabajador como ejecutor de tareas repetitivas, cuyo único interés laboral viene dado por su retribución económica y olvida las posibilidades de innovación de la persona, de involucrarse en el trabajo, de la satisfacción por logros de tareas o por la realización de trabajos interesantes, por ello se consideró inútil a la persona para cualquier trabajo intelectual o que precise una actividad mental, por otra parte no considera al hombre como sujeto de relaciones que influyen en su motivación laboral y obvia que las personas tienen intereses, deseos, expectativas y necesidades ^[13], como se contempla en las teorías de la motivación, que supusieron un cambio importante en las investigaciones de satisfacción en el trabajo, siendo en la década de los cincuenta del siglo pasado cuando Maslow^[14], psicólogo humanista, estableció una jerarquía de necesidades cuya satisfacción es vital, y ocupando el lugar más elevado

están aquellas que permiten el desarrollo personal, incluyendo esta jerarquía diferentes aspectos que influyen en la satisfacción, como son las necesidades fisiológicas, de seguridad, afiliación, estima y autorrealización, y en la que el trabajo se colocaría dentro de la necesidad de seguridad.

5.2 FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Pero el trabajo puede constituir también una fuente de riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores^[3,4], exigiendo tomar decisiones, pensar críticamente, liderar y además poseer conocimientos para ejecutar las labores en forma eficiente y eficaz, lo cual puede producir sobrecarga y discomfort que afectan física, psicológica y socialmente a los individuos, afirmando algunos autores que el ritmo de vida de la sociedad occidental ha generado el aumento de estrés laboral y de los problemas asociados a él ^[11-3] manifestando las estadísticas laborales existentes el alto coste que el trabajo produce en la salud humana como son los accidentes mortales, los problemas de invalidez física, las enfermedades profesionales, el estrés y sus consecuencias físicas, psicológicas y sociales, los cuales son costes indirectos difícilmente cuantificables^[13].

Se entiende como riesgo laboral ^[3,4] la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo, existiendo varios tipos de riesgos laborales como son:

- Riesgos físicos
- Riesgos químicos
- Riesgos biológicos
- Riesgos ergonómicos
- Riesgos psicosociales

Como consecuencia de los importantes cambios en las organizaciones y de los procesos de globalización actual, la exposición a los riesgos psicosociales se ha hecho más frecuente e intensa, haciendo conveniente y necesario su identificación, evaluación y control con el fin de evitar sus riesgos asociados para la salud y la seguridad en el

trabajo^[3,4] reconociéndose cada vez más la importancia de los factores psicosociales en la salud de los trabajadores, lo que ha supuesto un aumento y profundización del tema, pues en la actualidad el ámbito preventivo de los riesgos psicosociales presenta escasa actividad pues ^[15,16]:

- No existen límites de exposición, ni en cuanto a la dosis ni en cuanto al tiempo.
- No hay una metodología única de evaluación, ni criterios legales para establecer prioridades preventivas.
- Existe una falta de información respecto a la nocividad en la salud del trabajador.
- Existen diversos tópicos y creencias sobre a quién afectan los problemas de estrés (son de carácter individual, afectan sólo a los predispuestos, a ejecutivos, a tareas intelectuales, son algo inherente al trabajo, etc.).
- Existe incredulidad ante la posibilidad de controlar o eliminar los factores causales.

Además no existen en la legislación laboral que regula la prevención de riesgos en España normas concretas sobre factores psico-sociales ^[15,16], el marco legal no regula de manera específica cómo gestionar este tipo de riesgos y sus consecuencias sobre la salud de las personas, por lo que de este modo, la falta de reconocimiento de los daños que las condiciones psicosociales de trabajo pueden causar en la salud es otro elemento que contribuye a disminuir la atención a este campo preventivo, no obstante el marco legal, compuesto por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) ^[17], el Real Decreto 39/1997 Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP)^[18], proporcionan definiciones y principios de acción suficientemente claros, aludiendo algunos de ellos específicamente al ámbito psicosocial de la prevención.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), a partir de 1987, comenzó a realizar estudios en toda España mediante las “Encuestas nacionales de condiciones de trabajo (ENCT)” , encontrando que en las dos primeras, 1987 y 1993, carecen de un apartado dedicado a los factores psicosociales, que se incorpora más tarde incluyendo como categorías principales la comunicación, el estatus del puesto, el

horario de trabajo y la participación, categorías que se mantienen en las ediciones sucesivas con algunas nuevas inclusiones, añadiendo también el INSHT desde 1988, en la serie de Notas Técnicas de Prevención (NTP) los factores psicosociales como temas técnicos de prevención^[15,19], comprobándose la falta de consideración de los riesgos psicosociales respecto a otros riesgos laborales en la V Encuesta Nacional^[20], ocurriendo también en la VI ENCT ^[21], donde se mantiene esta jerarquía en la frecuencia de estudios específicos, y el porcentaje de los dedicados a aspectos mentales y organizativos sigue siendo del 14%, aunque disminuye en casi 10 puntos la proporción de trabajadores que comunican que en su puesto se ha realizado un estudio específico en el último año.

Los riesgos psicosociales pueden afectar a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos y presentan las siguientes características ^[19]:

- 1.-Se extienden en el espacio y el tiempo.
- 2.-Dificultad de objetivación
- 3.-Afectan a los otros riesgos
- 4.- Tienen escasa cobertura legal
- 5.- Están moderados por otros factores.
- 6.- Dificultad de intervención

Los riesgos psicosociales se clasifican en tres grupos relacionados con la organización general del trabajo, con las tareas específicas de cada trabajador y con las interacciones sociales abarcando, por una parte, las características de las condiciones de trabajo, las interacciones entre los trabajadores y la organización, y por otra parte; las características del trabajador (percepción, experiencias...), sus necesidades y su situación personal fuera del trabajo considerándose como riesgos laborales psicosociales ^[19,22]:

- El estrés laboral
- El acoso y la violencia en el trabajo (mobbig)
- La inseguridad laboral

- Otros riesgos como los conflictos familiares o la fatiga de los trabajadores derivada de la ordenación del tiempo de trabajo, fundamentalmente del régimen del trabajo nocturno y a turnos.

En consecuencia una exposición continua a los riesgos psicosociales diversos conlleva unas consecuencias y efectos sobre la salud de los trabajadores que los experimentan, como son los siguientes ^[19,22]:

Sobre el trabajador: Problemas y enfermedades cardiovasculares, depresión, ansiedad y otros trastornos de la salud mental, trastornos músculo-esqueléticos, trastornos respiratorios, trastornos gastrointestinales, trastornos endocrinos, dermatológicos y conductas sociales relacionadas con la salud como hábito de fumar, consumo de drogas, sedentarismo, falta de participación social, etc.

Sobre la organización: Absentismo laboral, bajas voluntarias, descenso de la productividad, incremento de la siniestralidad.

La prevención de estos riesgos laborales psicosociales ofrece diversas ventajas ^[22]:

Por un lado se encuentran las ventajas para el trabajador:

- Las ventajas sobre el trabajador suponen una mejora de calidad laboral.
- Satisfacción laboral, que implica una mejora de su salud y bienestar.
- Una persona con buena «salud» implica ser una persona motivada, cuyos conocimientos, dedicación y aptitudes revierten de forma positiva tanto en ella misma, como en la propia organización

Por otro lado, existen numerosas ventajas para la empresa:

- Mejora de las condiciones de trabajo y la calidad de la vida laboral.
- Reducción del absentismo laboral.

- Reducción de los accidentes laborales.
- Mejora de la productividad y de la calidad de los servicios prestados.

Por lo tanto, se ha de tener muy en cuenta los riesgos laborales psicosociales y como medida preventiva de éstos la satisfacción laboral en el trabajador.

5.3 SATISFACCION LABORAL

La satisfacción laboral ha sido definida por numerosos autores y se ha comprobado que supone una ventaja para el trabajador contribuyendo también a las ventajas para la propia empresa en relación a la salud psicológica de los trabajadores, empezando desde Hoppock ^[23] que en 1935 fuera el primero en desarrollar estudios sobre ella refiriendo, a través de sus resultados, que existen múltiples factores que podrían ejercer influencia sobre la satisfacción laboral, dentro de los cuales hizo mención a la fatiga, monotonía, condiciones de trabajo y supervisión, siendo más tarde Hackman ^[24] el que definiría la satisfacción laboral en 1975 como el concepto que hace referencia a la valoración general que el trabajador realiza sobre su trabajo, y se define como una actitud positiva individual hacia el trabajo y las condiciones (características y entorno organizativo) en que se realiza, de igual modo Locke ^[25] en 1976 definió la satisfacción laboral como un "estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto", siendo Sáez ^[26] el que refiere que la satisfacción laboral engloba tanto actitudes como emociones, considerándola como una actitud compuesta por elementos afectivos, cognitivos y conductuales que pueden variar en consistencia y magnitud, pueden ser obtenidos de diferentes fuentes y cumplen distintas funciones para el individuo ^[27].

Hay otros factores individuales que influyen en la satisfacción y que no forman parte del ámbito laboral ^[3,4,19]:

- Edad
- Formación
- Entorno cultural y socioeconómico
- Salud

- Antigüedad
- Estabilidad emocional
- Condición socio-económica
- Tiempo libre y actividades recreativas practicadas.
- Relaciones familiares.

La satisfacción laboral se muestra como un indicador de calidad de vida laboral, llegando a destacar que personas motivadas y satisfechas con su trabajo y con la organización, aumentan el rendimiento y la calidad de los servicios que se prestan. Además, en el contexto de las instituciones sanitarias, se llega a expresar que la satisfacción laboral no sólo influye en la práctica laboral y en la calidad de servicio, sino que también es un factor determinante en la satisfacción de los usuarios ^[27].

Una de las teorías que más ha influido en el área de la satisfacción laboral es la formulada por Herzberg ^[28] en 1959, denominada teoría de los dos factores o teoría bifactorial de la satisfacción, en la cual postuló la existencia de dos grupos o clases de aspectos laborales: un grupo de factores extrínsecos y otro de factores intrínsecos, en donde los primeros están referidos a las condiciones de trabajo en el sentido más amplio, tales como el salario, las políticas de empresa, el entorno físico, la seguridad en el trabajo, etc. Y sólo pueden prevenir la insatisfacción laboral o evitarla cuando ésta exista pero no pueden determinar la satisfacción ya que ésta estaría determinada por los factores intrínsecos, que serían aquellos que son consustanciales al trabajo; contenido del mismo, responsabilidad, logro, etc^[3,4,19].

5.4 ENFERMERÍA

De esta forma se observa la importancia de la satisfacción laboral como medida de prevención y protección de riesgos psicosociales como el estrés en el ámbito laboral. Existen colectivos profesionales como los sanitarios donde es considerablemente relevante la existencia de una adecuada satisfacción laboral, dado la carga psicológica que presentan siendo especialmente sensibles a los riesgos psicosociales los

profesionales de enfermería y las matronas (enfermeras especialistas en enfermería obstétrico-ginecológica)^[2,6,7].

La enfermería es la ciencia del cuidado que se encarga de preservar la vida y la salud de las personas estando los cuidados enfermeros orientados desde, con y para el individuo, familia y comunidad, desde su concepción hasta su muerte con el objetivo de mejorar su calidad de vida, brindándole la ayuda necesaria para que sean ellos mismos los promotores de su bienestar y desarrollo, consiguiendo así el mayor grado de autonomía en relación a su situación específica de salud-enfermedad destacando las aportaciones de las enfermeras y matronas en cuanto a la reducción de la morbi-mortalidad y discapacidad de la población, así como en la promoción de estilos de vida sanos^[27,30-32]

Las labores de la profesión enfermera se dan, a veces, en condiciones de trabajo intenso, tanto emocional como físicamente, alertando el Consejo Internacional de Enfermería^[32] de la escasez de profesionales de enfermería en todo el mundo y relacionándolo, entre otras causas, a condiciones de trabajo desfavorables que desencadenan en estos profesionales búsqueda de movilidad y abandono de sus puestos de trabajo, al tiempo que produce la falta de motivación e insatisfacción, con la consiguiente disminución de la calidad de la atención y de la seguridad en los pacientes^[27,29], ocurriendo así que las enfermeras y matronas están sufriendo un aumento de la carga de trabajo e inestabilidad laboral, así como una devaluación en su trabajo y en su salario, además, las enfermeras y matronas presentan una serie de características que pueden afectar a su estado físico y psíquico como son el turno rotatorio, nocturnidad, situación laboral, contacto con el sufrimiento o la muerte pudiendo provocar estas circunstancias insatisfacción laboral^[29,30].

Los profesionales de enfermería y matronas desarrollan una actividad que comporta un compromiso personal y una interacción directa con las personas a las que están atendiendo, implicándose en los aspectos más íntimos del cuidado del paciente, sumando a todo ello la intensidad diaria, que puede hacer que dichos colectivos tengan una predisposición a experimentar cierto grado de desgaste profesional que puede

conducir a la manifestación de actitudes y sentimientos desfavorables, tanto para el profesional como para la persona a la que dan su servicio llevando todo este conjunto de actitudes y sentimientos hasta el “Síndrome de burnout” ó “Síndrome del quemado por estrés”^[2].

Locke^[25] resumió los principales factores que inducen a una mayor o menor satisfacción laboral en los siguientes: trabajo mentalmente estimulante, recompensas equitativas, grado de apoyo de las condiciones de trabajo y grado de apoyo de los compañeros, afirmando otros estudios que aparecen como factores de insatisfacción la retribución salarial, las excesivas cargas de trabajo y la planificación horaria, entre otros ^[27-31], sufriendo específicamente las enfermeras y matronas factores estresantes relacionados con el contenido del trabajo, con la carga y organización del trabajo, aquellos que tienen que ver con la ambigüedad de funciones, o incluso con la responsabilidad sobre las personas y sobre los recursos materiales empleados ^[7-32].

De entre los factores estresantes de matronas y enfermeras, uno que tiene una relación directa con la satisfacción laboral y la motivación es el relativo a la organización del trabajo desde el punto de vista de la planificación de turnos, donde diversos trabajos demuestran los efectos de la turnicidad sobre la salud de los trabajadores, destacando cómo dicha turnicidad afecta a ^[29-30]:

- Equilibrio biológico: problemas de sueño, trastornos gastrointestinales, trastornos nerviosos relacionados con la fatiga, etc.
- Alteraciones en los hábitos alimenticios.
- Alteraciones en los hábitos de sueño.
- Alteraciones en la vida social.
- Incidencia en la actividad profesional: descenso en el rendimiento del trabajo, descenso en la seguridad, aumento del absentismo, etc.

6. METODOLOGÍA

6.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Este estudio se trata de una revisión bibliográfica realizada desde el día 1 de marzo de 2016 al 1 de mayo de 2016, sobre estudios de metodología cuantitativa y cualitativa que tratan acerca de la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería (enfermeras y/o auxiliares) y las matronas. Se ha utilizado para la búsqueda de los artículos los descriptores en ciencias de la salud (DeCS) “Satisfacción en el Trabajo”, “Enfermera Obstétrica” y “Enfermero” y también palabras clave no incluidas en DeCS como “satisfacción”, “laboral”, “enfermeras”, “matronas” y “enfermería”, utilizando todas estas palabras en las bases de datos de ciencias de la salud Scielo, Cuiden y Dialnet, y las bases de datos de salud laboral NIOSH y CISDOC. Los artículos hallados debían incluir las palabras clave en el resumen, título, introducción o cualquier apartado del artículo, dependiendo de la base de datos o buscador utilizado.

6.2 MUESTRA

Para proceder a la selección se revisaron los resúmenes y, en caso necesario los artículos completos, con el fin de decidir si la información que contenían estaba o no relacionada con los objetivos propuestos.

6.2.1 CRITERIOS DE INCLUSIÓN

Los criterios de inclusión de los artículos han sido:

- 1- Artículos en español que proporcionen información sobre la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería y/o matronas que realicen su trabajo en España en cualquier ámbito laboral público o privado realizados entre los años 2008 y 2016 por ser más recientes y fiables dadas las actuales condiciones económicas.

- 2- Los artículos originales con metodología cualitativos y cuantitativos publicados en revistas científicas que incluyeran variables como ámbito laboral, edad, sexo, o lugar de trabajo, y tipo de diseño metodológico, población de estudio, resultados, discusión y conclusiones.

6.2.2. CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

No se han admitido:

- Estudios científicos que incluyeran otros profesionales distintos a los de enfermería que no diferencien entre la satisfacción laboral de cada profesional, que pudieran dar lugar a sesgos en los resultados.
- Artículos de revisión, opiniones, comentarios, editoriales, cartas, resúmenes de conferencias, descripciones, series de casos, trabajos fin de máster, trabajos fin de grado, ponencias y comunicaciones a congresos.

7. RESULTADOS

Se hallaron 212 artículos potencialmente relacionados con el tema tras la búsqueda mediante los DeCS y palabras clave utilizadas, de los que se excluyeron 198, pues 93 no trataban específicamente sobre el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería y matronas, 20 de los artículos incluían a otros profesionales como médicos, pediatras, administrativos y celadores no centrándose en las enfermeras y matronas y no diferenciando entre la satisfacción de cada tipo de profesional, 32 no se trataban de estudios realizados sobre el personal que trabaja en España y 48 artículos no incluían ni resumen ni el artículo completo para poder ser analizados o les faltaba algún dato necesario, siendo el total definitivo de artículos válidos de 8 estudios realizados entre los años 2008 y 2015.

El período de búsqueda de los artículos se realizó entre el 28 de febrero del año 2016 y el 1 de mayo del año 2016.

7.1 ANÁLISIS DE LOS DATOS

A continuación se detallan cada uno de los estudios seleccionados en [tabla 1](#):

Autores	Estudio	Ámbito	Cuestionario	Edad	Sexo prevalente	Satisfacción	Item Mejor Valorado	Item Peor valorado
Carrillo García et al³³	Transversal descriptivo observacional 2013	Emergencias móviles Murcia	NTP-394	21-65	54,5% mujeres	Nivel elevado	Compañeros de trabajo, Horarios, variedad de tareas, estabilidad	Gestión
Carrillo García et al³⁴	Transversal descriptivo Observacional 2009	Atención Especializada Murcia	Overall Job Satisfaction (OJS)	21-65	73,4% mujeres	Nivel intermedio	Compañeros de trabajo, Superior inmediato, Estabilidad laboral	Gestión

Máster en Prevención de Riesgos Laborales

García Pozo et al²⁸	Transversal descriptivo Observacional 2008	Atención Especializada Madrid	Encuesta de satisfacción del Servicio vasco de salud	Más 44 años	89,2% mujeres	Nivel bueno/alto	Expectativas de promoción Condiciones de seguridad	Receptividad de la dirección
Vera Remartínez et al³⁵	Transversal descriptivo Observacional 2009	67 Centros penitenciarios España	Font- Roja	38,1 años media	59,6% mujeres	Aceptable	Satisfacción en El trabajo	Tensión laboral Promoción profesional
Pablos-González et al³⁶	Transversal descriptivo Observacional 2014	Atención Especializada Badajoz 3 hospitales	Elaboración propia	46-55 años	83,3% mujeres	Aceptable	Ambiente de trabajo. Interacción con los compañeros	Condiciones ambientales, infraestructuras y recursos
Molina Linde et al³⁷	Transversal descriptivo Observacional 2008	Atención Especializada Granada	Font- Roja Cuestionario de datos socio-demográficos	35-49 años	72% mujeres	Aceptable	Satisfacción en El Trabajo, Relación Interpersonal con los compañeros	Monotonía Promoción profesional
Piñeiro Fraga M.³⁸	Transversal descriptivo Observacional 2012	Atención Especializada (Salud mental) Vigo	Font- Roja	28-61 años	92,6% mujeres	Aceptable	Satisfacción en El Trabajo, Interacción con los compañeros, Adecuación para el trabajo	Carga de trabajo
Crespo Panadero et al³⁹	Transversal descriptivo Observacional 2011	Atención Especializada y Atención Primaria Talavera de la Reina(Toledo)	Font- Roja Cuestionario de datos socio-demográficos Cuestionario propio	21-65 años	73,8% mujeres	Satisfactoria	Competencia profesional, Satisfacción profesional, estatus	Presión de trabajo, Relación con jefes y compañeros

Tabla 1 Estudios hallados

Todos los estudios excepto uno ^[35], se han desarrollado con carácter local en distintas partes de España (Murcia, Madrid, Comunidad Valenciana, Granada, Talavera de la Reina, Badajoz, Vigo). Un solo estudio se ha realizado a nivel estatal ^[35].

El cuestionario más utilizado para medir la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería y matronas ha sido el Cuestionario Font-Roja, utilizado en 4 estudios^[35-9], aunque se han utilizado además estos cuestionarios en el resto de estudios:

- NTP-394
- Overall Job Satisfaction (OJS)

- Encuesta de satisfacción del Servicio vasco de salud.
- Cuestionarios propios.
- Cuestionario de datos socio-demográficos

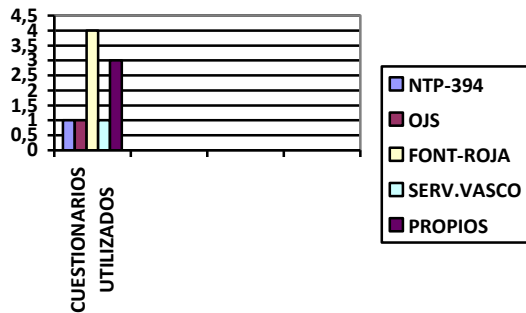


Gráfico 1 Cuestionarios más utilizados

Todos los estudios hallados han sido realizados en hospitales y centros de salud de la Administración del Estado y, por tanto, son de carácter público y su metodología es cuantitativa transversal descriptiva.

7.1.1 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO RELACIONADO CON LA SATISFACCIÓN LABORAL

Las variables sociodemográficas estudiadas son:

- Edad
- Sexo
- Estado civil
- Turnos
- Tipo de contrato

7.1.1.1 Edad

El rango de edad de la población de los estudios seleccionados oscila entre 20 años y 65 años.

Carrillo et al ^[33] afirman que a mayor edad mayor satisfacción en las condiciones físicas del trabajo y en la estabilidad en el empleo.

Según Carrillo et al ^[34]. muestran un nivel de satisfacción superior en las edades más extremas (20 a 30 años y 61 a 70 años).

Molina Linde et al ^[37] explican que no hay diferencias estadísticamente significativas en cuanto a la satisfacción laboral según edad.

Crespo Panadero et al^[39] afirman que los tramos de edad entre 31 y más de 55 años presentan menos satisfacción con los compañeros de trabajo y monotonía en el trabajo que los de 21 a 34 años y los mayores de 55 años.

Sin embargo, Vera Remartínez et a^[35] en sus resultados muestran que a mayor edad menor satisfacción.

7.1.1.2 Sexo

En cuanto al sexo, todos los estudios incluyen participantes de sexo masculino y sexo femenino, siendo el sexo femenino el mayoritario en todos ellos. Según Carrillo García et al ^[33] no hay diferencias de satisfacción laboral en relación con el sexo.

Pablos González et al^[36] afirman que existe más satisfacción laboral en los hombres que trabajan en el Hospital Materno Infantil que en las mujeres, siendo las mujeres las que presentan mayor satisfacción en los dos hospitales restantes estudiados, y en las que se observa mayor satisfacción laboral en este estudio de forma general.

Carrillo et al^[34] afirman que no hay diferencias significativas entre hombres y mujeres en la satisfacción, excepto en que las mujeres muestran mayor satisfacción laboral que los hombres en relación al trabajo que desempeñan, y que los hombres se encuentran más satisfechos con la estabilidad en el empleo.

Según el estudio de Vera Remartínez et al^[35]. las mujeres presentan mayor satisfacción laboral que los hombres.

Molina Linde et al ^[37] explican que no hay diferencias estadísticamente significativas en satisfacción laboral en relación al sexo en su trabajo.

7.1.1.3 Estado civil

Los estados civiles hallados en los estudios son:

- Casados
- Solteros
- Separados
- Divorciados

Molina Linde et al^[37] explican que no hay diferencias estadísticamente significativas en cuanto al estado civil o los hijos en relación a la satisfacción en su trabajo.

Piñero Fraga ^[38] muestra que la mayoría de participantes están casados y que presentan menor satisfacción al presentar mayor estrés.

Esta variable socio-demográfica no ha sido muy estudiada en relación a la satisfacción laboral en los estudios seleccionados, salvo en los estudios expuestos.

7.1.1.4 Turnos

Los turnos que aparecen en los estudios son:

- Mañanas
- Noches
- Rotatorio (mañanas, tardes y noches)
- 24 horas

Crespo Panadero et al^[39] afirman que el turno de noche presenta más satisfacción general que en el turno de mañana.

Molina Linde et al^[37] explican que no hay diferencias estadísticamente significativas en cuanto a los turnos de trabajo en relación a la satisfacción en su trabajo.

Carrillo et al^[33] afirman que los profesionales se encuentran muy satisfechos con su horario (24 horas).

7.1.1.5 Tipo de contrato

En tres estudios se especifican los tipos de contrato como:

- Fijos.
- Interinos
- Eventuales

Siendo los profesionales con contrato fijo los más abundantes en los distintos estudios en los que aparece esta variable.

Piñero Fraga^[39] muestra mayor satisfacción en el personal contratado fijo que en eventual.

Carrillo et al^[33] afirman que el personal fijo se encuentra más satisfecho que el eventual.

Molina Linde et al^[37] explican que no hay diferencias estadísticamente significativas en cuanto a los tipos de contrato en relación a la satisfacción en su trabajo.

7.1.2 FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES

Piñero Fraga^[39] muestra que existen estresores en el ambiente laboral de los profesionales de enfermería y matronas como:

- Interrupciones frecuentes.
- Impotencia ante la no mejoría del paciente.
- Sufrimiento del paciente.
- Tareas no propias de enfermería.

Pablos González et al^[36] muestran que existe cierto grado de estrés laboral en el trabajo de enfermeras y matronas, siendo superior en mujeres por el ambiente de trabajo.

El estrés es el mayor factor de riesgo psicosocial hallado en estos estudios, aunque sólo en los dos descritos se especificaba, también se han hallado signos de fatiga^[37-9].

Los turnos de trabajo propios de los trabajos sanitarios implican trabajo a turnos y nocturnidad, que es un riesgo laboral psicosocial.

7.1.3 DIFERENCIAS ENTRE ÁMBITOS LABORALES

Crespo Panadero et al ^[39] distinguen en su estudio entre la satisfacción en Atención Primaria y Atención Especializada, mostrando que la satisfacción laboral es ligeramente superior en los profesionales de Atención primaria.

Pablos González et al^[36] muestran que no hay diferencias estadísticamente significativas en la satisfacción laboral entre el personal de los hospitales Materno-Infantil (Pediatría y

Obstetricia y Ginecología) y los hospitales Infanta Cristina y Perpetuo Socorro (especialidades medicas y quirúrgicas).

No se han hallado en ninguno de los estudios seleccionados alguno que diferencie entre los profesionales de enfermería y las matronas ni estudie la satisfacción de las matronas exclusivamente.

Los ámbitos de estudio son la Atención Especializada^[34, 36-9] (AE) incluyendo en ella distintas áreas laborales como ginecología y obstetricia, pediatría, especialidades medicas, especialidades quirúrgicas, especificadas en sólo un estudio^[36], y salud mental^[38], Atención Primaria (AP)^[39], Unidades Móviles de Emergencias (UME)^[33] y Centros penitenciarios^[35], siendo la más analizada la AE, en seis estudios.

7.1.4 SATISFACCIÓN LABORAL

Carrillo et al ^[33] demuestran que los aspectos que producen más satisfacción por orden son:

- Los compañeros de trabajo
- Horario de trabajo
- Estabilidad en el empleo
- Libertad para elegir su propio método de trabajo

Mientras que lo peor valorado fue:

- Salario
- Atención prestada a sus sugerencias.

- Forma de gestionar.

En el estudio de Crespo Panadero et al^[39] los aspectos que producen más satisfacción, por orden, son:

- Satisfacción en el trabajo.
- Competencia profesional
- Estatus

Siendo lo menos satisfactorio:

- Relación con los compañeros y jefes.
- Promoción profesional.
- Presión del trabajo

Piñero Fraga ^[38] muestra que los factores que producen mayor satisfacción labora son:

- Satisfacción en el trabajo.
- Relación personal.
- Adecuación para el trabajo.

Siendo lo peor:

- Aspectos de la organización.
- Implicación emocional.

García Pozo et al^[28] muestran que los aspectos más satisfactorios son:

- Expectativas de promoción
- Condiciones de seguridad

Y lo menos satisfactorio:

- Receptividad de la dirección.

Molina Linde et al^[37] afirman que los aspectos que producen mayor satisfacción por orden de resultados son:

- Relación interpersonal con los compañeros
- Satisfacción por el trabajo.

Lo que menos satisfacción produce es:

- Promoción profesional.
- Monotonía laboral.

Pablos González et al^[36] afirman que los ítems más valorados en relación a la satisfacción laboral son:

- Ambiente de trabajo.
- Interacción con los compañeros.

Los ítems peor valorados son:

- Condiciones ambientales.
- Infraestructuras y recursos (mobiliario, ruidos, seguridad y herramientas informáticas)

El estudio de Vera Remartínez et al^[35] explica que los aspectos que producen mayor satisfacción laboral por orden, son:

- Satisfacción en el trabajo.
- Relaciones personales.
- Adecuación para el trabajo.

Siendo según los resultados de estos autores lo que menos satisfacción produce:

- Variedad en la tarea.
- Presión en el trabajo.

Según Carrillo García et al^[34] los aspectos que producen más satisfacción en los profesionales son:

- Compañeros de trabajo.
- Superior inmediato
- Estabilidad laboral

Y según estos autores lo que les produce menor satisfacción es:

- La gestión.

El nivel de satisfacción general de los profesionales es aceptable o intermedio en la mayoría de estudios, considerándose elevado o alto sólo en tres estudios [28, 33, 39].

En cuanto a lo que les produce mayor satisfacción destaca la interacción con los compañeros apareciendo en cinco estudios [33-4, 36-8] y la satisfacción profesional apareciendo en cuatro estudios [35, 37-9].

En referencia a lo que les produce menor satisfacción destaca la promoción profesional [35, 37] y la gestión [33, 34] apareciendo ambos factores en dos estudios cada uno.

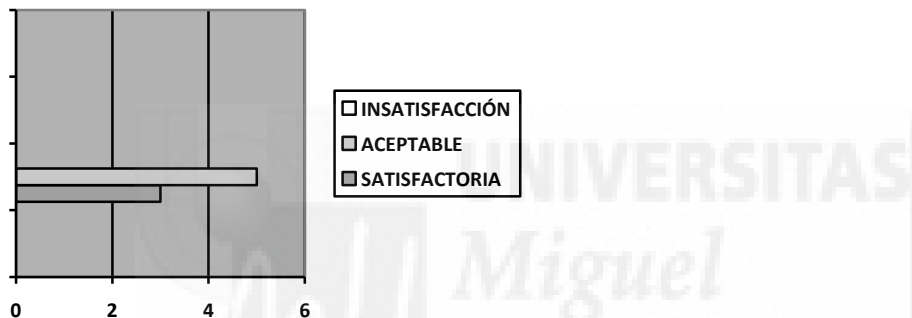


Gráfico 2 Satisfacción general de los profesionales de enfermería y matronas

7.2 LIMITACIONES DEL ESTUDIO

- Muestra de profesionales no aleatoria en algunos estudios.
- Dificultad para la generalización de los datos, pues la variedad de ámbitos estudiados y la escasez de artículos sobre el tema impiden poder afirmar con categorización sobre los resultados hallados.
- No se realizó evaluación formal de la calidad de los estudios.
- Todos los estudios hallados son de metodología cuantitativa transversales y descriptivos, por lo que, aunque son adecuados para examinar la distribución, no lo son para identificar causas y consecuencias.

8. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en esta revisión muestran que los profesionales de enfermería y matronas están satisfechos con su trabajo, pero es de importancia reseñar que han aparecido factores que han producido una menor satisfacción laboral, como son:

- Tensión laboral
- Promoción en el trabajo
- Gestión
- Relación con los superiores
- Relación con los compañeros
- Ambiente de trabajo

Existen estudios que afirman que la tensión laboral es una fuente de estrés ^[40-1]. Las enfermeras y matronas padecen una gran tensión en su trabajo atribuida a la mayor exposición a la enfermedad y la muerte y a la carga de trabajo que sufren ^[42, 43], lo que produce síntomas somáticos (falta de aire, opresión en el pecho) y ansiosos (desánimo, ansiedad, nerviosismo, fatiga)^[44].

Las posibilidades de promoción en el trabajo es una de las facetas en la que los profesionales suelen mostrar valoraciones más bajas desde hace años tal y como afirman Ríos y Godoy^[45], y por tanto, debería ser una prioridad para las empresas y responsables públicos, con el fin de aumentar la satisfacción laboral, comprobándose que para promover el bienestar en el trabajo y la vida entre los trabajadores se debe motivar al trabajador a desarrollarse laboralmente y lograr un compromiso de la organización para alcanzar tal desarrollo, ocurriendo que las malas perspectivas de la promoción en el trabajo se dan a menudo como una razón para dejarlo, siendo las perspectivas de carrera un factor importante para reducir el estrés en el trabajo y mantener la estabilidad de la fuerza laboral tomando medidas como la revisión de la movilidad profesional, la tutoría y la formación^[46]. El desarrollo de las capacidades y aptitudes profesionales conlleva una mayor confianza en el empleado dotándole de un puesto de mayor responsabilidad con nuevos retos y expectativas, comprobándose que

la posibilidad de no quedarse estancado en un mismo puesto supone una motivación para el trabajador.

La gestión es otro aspecto a tener en cuenta, ya que los profesionales lo consideran como poco satisfactorio, por tanto, sería recomendable la realización de estrategias de mejora que permitan una mayor fluidez en la comunicación entre gestores y profesionales involucrando y haciendo partícipes de las decisiones a los trabajadores en lo referente a su desarrollo profesional, siendo imprescindible que las gerencias analicen de forma periódica los factores que afecten a la satisfacción laboral de los trabajadores y establezcan planes de acción para aumentar la comunicación entre directivos y trabajadores para identificar áreas de riesgo y de mejora y planificar y realizar los cambios organizativos imprescindibles ^[33].

Es destacable también como en los resultados aparece la relación con los superiores y compañeros como factor que produce mayor satisfacción y, por el contrario, también como un factor que produce menor valoración en relación a la satisfacción laboral. Este resultado podría ser consecuencia de la subjetividad en las relaciones interpersonales y la relación con superiores y compañeros, dependiendo del carácter de la persona, es decir, por características individuales, alcanzando extremos en determinados casos como sería el mobbing, que se define como el término utilizado para describir una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema (en una o más de las 45 formas o comportamientos descritos por el Leymann Inventory of Psychological Terrorization, LIPT), de forma sistemática (al menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo, según definición de H. Leymann ^[47]. Está demostrado que una buena relación interpersonal aumenta el grado de satisfacción e ilusión por el trabajo y, a su vez, puede considerarse como un factor protector del desgaste profesional ^[37]. Diversos estudios han confirmado la influencia de las relaciones interprofesionales como factor de influencia en la satisfacción laboral ^[48-9] Existen numerosas causas que pueden producir insatisfacción en la relación con los compañeros y superiores como ^[50]:

- Deshumanización

A menudo, los superiores no tienen en consideración que los trabajadores son seres humanos con necesidades específicas, llegando incluso a veces a prestar más atención a las máquinas que a los trabajadores. Unas buenas relaciones laborales deben ser capaces de acortar el distanciamiento entre superior y subordinado, atender las situaciones de injusticia y evitar el olvido de compromisos adquiridos, siendo el ambiente de trabajo de confianza mutua.

- Mala selección de mandos intermedios

La figura del mando intermedio es fundamental en la empresa y por ello es necesario ser sumamente cuidadoso en su elección, siendo preciso no caer en el defecto de elegir los mandos cuyos únicos méritos sean dar su apoyo a todo lo que halaga al superior.

- Falta de planificación

Cuando la planificación no existe el trabajo inmediato desborda, se confunde lo urgente con lo importante y se descuidan aspectos como la planificación y organización del trabajo que evita inactividades o sobrecargas ocasionales y que haya objetivos claramente definidos con tiempo y medios, materiales y humanos, para llevarlos a cabo.

- No delegación

Es necesario definir claramente responsabilidades y competencias, siendo desmotivador que un jefe se inmiscuya en la labor de sus subordinados, desautorizándolos y desgastando su autoridad.

- Indefinición de estilo de mando

Esto lleva a extremos como el autoritarismo o el “laissez faire”. El jefe autoritario no se da cuenta de que se consigue más con el aliento que con la amenaza; considera pérdida de autoridad el saber escuchar, el halago del trabajo bien hecho o disculpar un fallo involuntario. El jefe autoritario aplasta el sentido de la responsabilidad y la iniciativa y lo único que fomenta es el servilismo.

Al otro lado del autoritarismo está el *laissez faire* del jefe que va dejando pasar los problemas, permitiendo que no se alcancen los objetivos o se alcancen con gastos superiores a los razonables.

Frente a estos extremos está el mando integrador, que marca objetivos y deja la iniciativa de su cumplimiento al equipo.

- Improvisación en la formación para el puesto de trabajo

En un mundo tecnológicamente en constante cambio es preciso un reciclaje continuo que evite la frustración de enfrentarse a una tarea sin tener los conocimientos adecuados para llevarla a cabo y evitar el tecnoestrés, siendo necesario conseguir una formación sea eficaz conociendo las necesidades derivadas de los planes empresariales y las demandas y preferencias de los trabajadores, por lo que un programa de formación será más eficaz cuanto mejor consiga reunir las necesidades de la empresa y los intereses y expectativas de sus trabajadores.

En cuanto a las variables que se han estudiado, se observa que las mujeres se encuentran en líneas generales más satisfechas que los hombres con su trabajo, estando este resultado en consonancia con otros estudios donde se afirma igual resultado^[48,51], aunque hay que tener en cuenta que estas profesiones sanitarias son mucho más comunes en mujeres que en hombres^[34].

Se ha observado en los estudios hallados que el personal más satisfecho con su trabajo en cuanto a la edad son las franjas de edad más extremas, entre 20 y 34 años y mayores de 55 años, pudiendo ser una causa de esta satisfacción para los jóvenes la ilusión por su trabajo y el deseo de aprender e ir adquiriendo mayor experiencia, y para los más los mayores la experiencia profesional permite la adaptabilidad al puesto de trabajo, permitiendo tener una visión más objetiva de matices que otros profesionales de otras edades valoran como insatisfactorios^[34]. Es una excepción a estos resultados la satisfacción de los profesionales de enfermería que trabajan en las prisiones que se encuentra más insatisfecho a mayor edad, y que es posible que pueda tener como causa el trato con un tipo de paciente especial y el ambiente que se vive en una cárcel.

Sobre los tipos de contrato se ha observado que la mayoría de personal de los estudios seleccionados tenía carácter fijo y que es ésta una variable que favorece la satisfacción laboral, y que además es comprobado que la inseguridad contractual deriva en efectos de incertidumbre generalizada hacia el propio futuro laboral, y en los miedos que pueden aparecer ante la inseguridad económica para uno mismo y para la propia familia. En Francia y España se han encontrado más accidentes laborales en trabajadores temporales y se considera que las consecuencias de trabajo precario son comparables a las del desempleo, ya que se asocia con mayor mortalidad, morbilidad, estilos de vida de riesgo y baja calidad de vida^[51].

Es llamativa la escasez de estudios hallados sobre la satisfacción laboral en España en el ámbito de la enfermería y las matronas, pues sí que existen estudios sobre la satisfacción laboral en profesionales sanitarios en general, pero pocos los que se han centrado sobre enfermería exclusivamente, siendo aún más llamativo que no se ha hallado ningún estudio que analice la satisfacción de las matronas en España en exclusiva, lo que sería interesante conocer, pues existen estudios que afirman que a mayor especialización mayor es el grado de satisfacción que el trabajo proporciona^[52], siendo la matronería una especialidad de la enfermería, y además es un trabajo diferente a la enfermería, donde las personas con las que se trabaja están sanas y en un proceso de su vida donde normalmente no hay enfermedad, como es el embarazo, parto, puerperio o lactancia. Además también sería importante conocer las diferencias entre la satisfacción laboral de las matronas que trabajan en AE y las que trabajan en un centro de salud (AP), dadas las distintas tareas a realizar en cada ámbito, pues en el hospital se trabaja habitualmente con la mujer en el proceso de parto, que es un evento no exento de riesgos y con situaciones urgentes, lo que puede producir estrés, mientras en el centro de salud se atienden situaciones de carácter no urgente.

Sería recomendable además realizar estudios de metodología cualitativa pues no se han hallado en la literatura revisada ningún estudio con esta metodología, y que ayudaría, sin duda, a explorar aspectos en los trabajadores no conocidos mediante la metodología cuantitativa, dado el carácter subjetivo de la metodología cualitativa, y también estudios analíticos donde se observe a la población y se descubran causas de satisfacción o insatisfacción.

La satisfacción laboral está relacionada con una práctica de óptima calidad asistencial siendo muy estudiada, sobre todo en lo referente a sus dimensiones y efectos, por lo que

sería muy recomendable la realización de evaluaciones de la satisfacción laboral en el ámbito laboral sanitario, al igual que en el resto de trabajos, pues nos da una idea de la satisfacción de las personas en el trabajo, pudiendo detectar cualquier alteración de la satisfacción que pueda generar riesgos psicosociales como el estrés, el Síndrome de Burn-out o mobbing, y pudiendo solucionarla antes de que derive en consecuencias como absentismo o abandono del trabajo.

Simón García^[53] et al. identifican como causas principales de estrés laboral en el personal de enfermería aquellos factores relacionados con el sufrimiento del paciente, la muerte y la sobrecarga de trabajo. El estrés en el trabajo se ha asociado con una variedad de efectos adversos para la salud, sin embargo solamente se ha demostrado una clara asociación con enfermedades coronarias en varones y con el síndrome de burn-out en enfermeras^[54-5].

Es esencial establecer procedimientos concretos para tratar las intervenciones relacionadas con el estrés y crear un clima de trabajo adecuado para resolver los problemas con prontitud siendo el liderazgo y el trabajo conjunto de directivos y trabajadores indispensables. Los siguientes son medios eficaces de actuación en los lugares de trabajo⁴⁴:

- Comunicar la política y las estrategias para el trabajo
- Establecer procedimientos para prohibir la discriminación.
- Fomentar la comunicación informal entre los directivos y los trabajadores.
- Proteger la privacidad.
- Abordar los problemas en el trabajo con prontitud. Con un liderazgo comprometido y con justicia, se puede desarrollar una cultura organizacional en cada lugar de trabajo para que la prevención del estrés en el trabajo sea real.

Algunas medidas para mejorar la satisfacción son ^[35,37]:

- Mejorar las condiciones de trabajo.
- Fijar un aumento salarial.
- Impulsar la formación continua.

- Participación en la toma de decisiones.

Por tanto, es necesario incluir la satisfacción laboral como un ítem relevante en las empresas para conocer cómo se sienten los trabajadores en relación con su trabajo. Inculcando a los superiores la importancia de prevenir los riesgos psicosociales, que tanta afectación tienen laboral y socialmente.

En cuanto a la prevención de los riesgos laborales, la ley de PRL 31/1995 ^[17] incluye en sus contenidos la planificación de la prevención y la evaluación de riesgos con el fin de minimizar y eliminar los riesgos laborales. La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores, obteniendo la información necesaria para que el responsable de la Consejería/Organismo/empresa esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse. El procedimiento de evaluación utilizado, de conformidad con lo acordado en el Comité de Seguridad y Salud, es el elaborado por el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y en él se incluirán todas las mediciones, análisis o ensayos que se consideren necesarias para determinar la magnitud del riesgo, salvo que se trate de operaciones, actividades o procesos en los que la directa apreciación profesional acreditada permita llegar a una conclusión sin necesidad de recurrir a aquéllos. En cualquier caso, si existiera normativa específica de aplicación, el procedimiento de evaluación éste se ajusta a las condiciones concretas establecidas en la misma. Cuando el resultado de la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo, el responsable del Centro, Consejería u Organismo planificará la actividad preventiva que proceda con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores expuestos a los mismos. En la planificación de esta actividad preventiva se tendrá en cuenta la existencia, en su caso, de disposiciones legales relativas a riesgos específicos, así como los principios de acción preventiva señalados en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Esta planificación incluirá, en todo caso, los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos. Estos

instrumentos de prevención se deben realizar de forma muy recomendable en el ámbito sanitario por los motivos ya expuestos anteriormente ^[56].



9. EVALUACIÓN DEL PUESTO DE MATRONA EN EL HOSPITAL UNIVERSITARIO VIRGEN DE LA ARRIXACA

A continuación se realiza un proyecto de evaluación de riesgos psicosociales del puesto de trabajo de matrona en el paritorio del Hospital Universitario Virgen de la Arrixaca, y los riesgos laborales a los que están expuestas, centrándonos en los riesgos psicosociales, que como se ha comprobado presentan gran influencia sobre la satisfacción laboral.

9.1 Identificación del centro de trabajo

- Dirección: Ctra. Madrid-Cartagena, s/n, 30120, El Palmar (Murcia).
- Teléfono: 968 36 95 00
- Fax: 968 36 97 76
- Número de camas: 863
- Fecha de la visita:
- Visita efectuada por :

a) Horario del centro de trabajo

El servicio de paritorio está abierto ininterrumpidamente las 24 horas del día los 365 días del año, al ser un servicio esencial y básico para la población dentro del Sistema Nacional de Salud.

b) Descripción del centro de trabajo



Figura 1 Hospital Universitario Virgen de la Arrixaca

El Hospital Universitario Virgen de la Arrixaca fue inaugurado en el año 1975 y se encuentra ubicado en la pedanía de El Palmar, a unos 10 Km.de la ciudad de Murcia, siendo el centro sanitario de referencia de la Región de Murcia abarcando las áreas I con una población asignada de 252.861 personas y las áreas XI y XII con una población de 557.330 habitantes [58].

A continuación se expone el plano del hospital [58].:

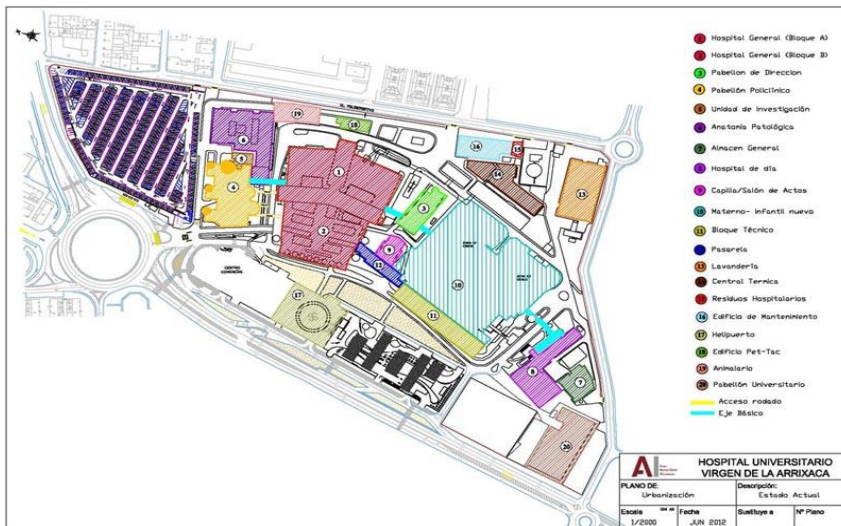


Figura 2. Plano del Hospital Universitario Virgen de la Arrixaca

1. Hospital General (Bloque A)
2. Hospital General (Bloque B)
3. Pabellón de Dirección
4. Pabellón Policlínico
5. Unidad de Investigación
6. Anatomía Patológica
7. Almacén General
8. Hospital de día
9. Capilla/Salón de Actos
10. Materno-Infantil nuevo
11. Bloque Técnico
12. Pasarela
13. Lavandería
14. Central Térmica
15. Residuos Hospitalarios
16. Edificio de Mantenimiento
17. Helipuerto
18. Edificio Pet-Tac
19. Animalario

El organigrama del hospital es el siguiente ^[58] .:

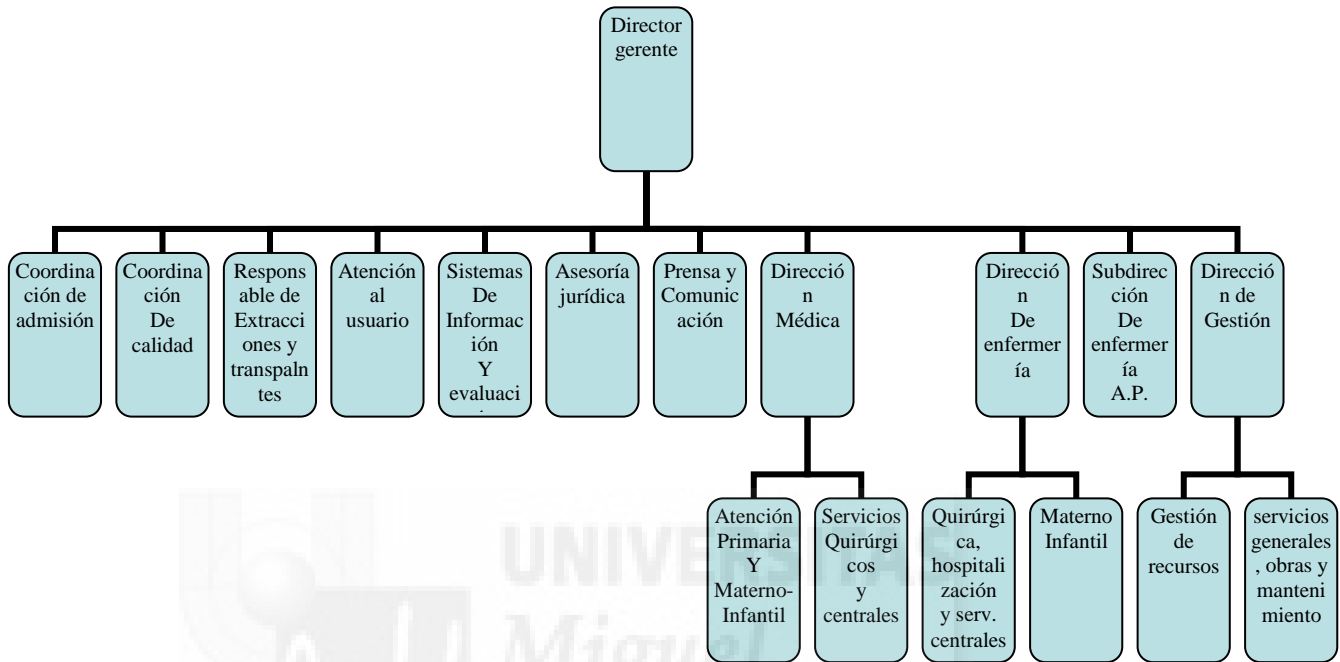


Figura 3. Organiframa del Hospital Universitario Virgen de la Arrixaca

El organigrama del servicio de Obstetricia y Ginecología del Hospital Virgen de Arrixaca se muestra a continuación:



Figura 4. Pabellón Materno-Infantil del Hospital Universitario Virgen de la Arrixaca

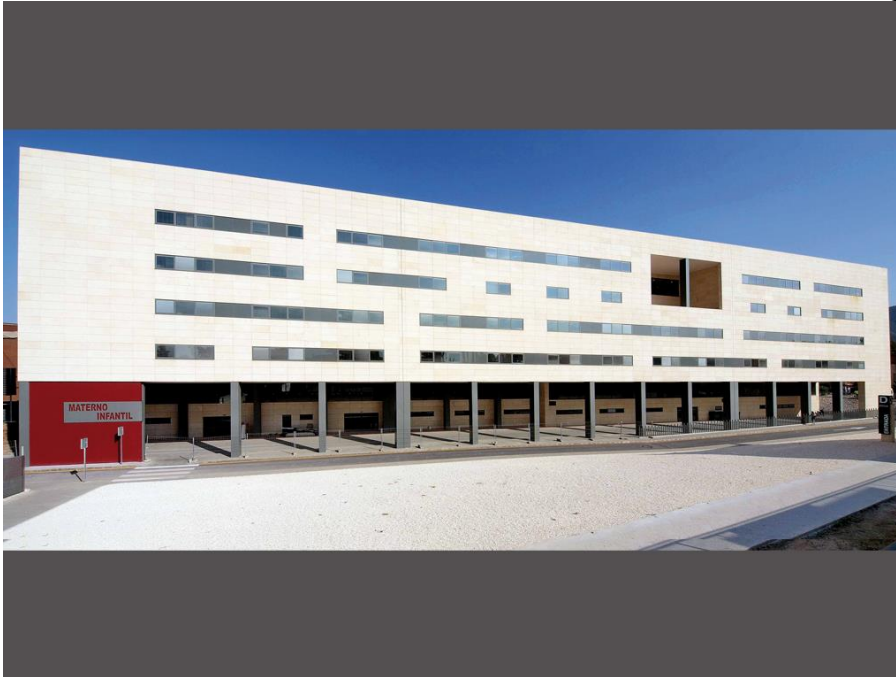


Figura 5 Pabellón Materno-infantil del Hospital Universitario Virgen de la Arrixaca

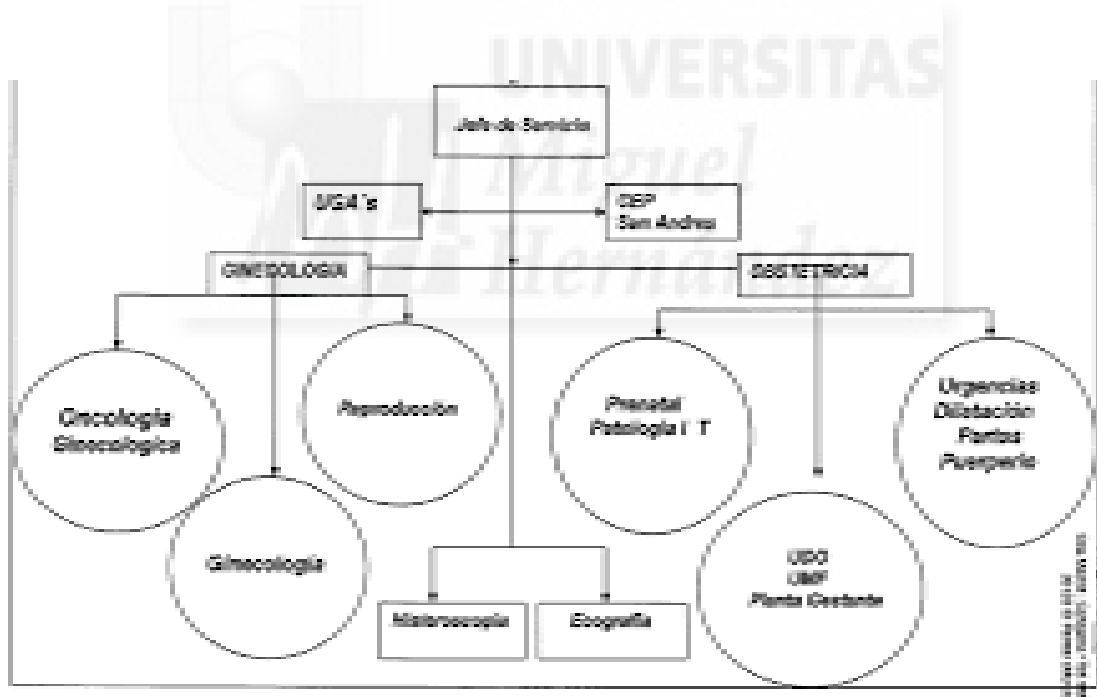


Figura 6 Organigrama del Servicio del Obstetricia Y Ginecología del Hospital Universitario Virgen de la Arrixaca

El área de Urgencias obstétrico-Ginecológicas se encuentra en la planta baja (-1) del Hospital.

El personal del paritorio se divide en ^[58]:

- 52 Ginecólogos
- 42 matronas
- 23 Auxiliares de enfermería
- 8 celadores

El hospital dispone de 53 matronas, ubicándose en la unidad de paritorio 42 matronas, dividiéndose en 5 turnos con 8 de ellas de lunes a viernes de 8 h. a 20 h. y 7 matronas de 20 h. a 8 h. y sábados, domingos y festivos las 24 horas. El volumen de partos de este hospital varía entre 7.000 y 8.000 partos dependiendo del año ^[59].

Este trabajo se centra en las matronas que trabajan en el paritorio al cuidado de la mujer en fase de dilatación, expulsivo, alumbramiento y puerperio inmediato tras el parto.

El paritorio del hospital cuenta con 12 salas de dilatación-paritorio, aunque actualmente se encuentra en obras para ampliar hasta 17 salas de dilatación, dos de ellas con bañeras para las mujeres de parto que deseen dilatación en el agua. El paritorio se encuentra ubicado junto Urgencias Maternal y Quirófano de Urgencias Maternales. Existen dos controles con 6 ordenadores, dos de ellos sirven exclusivamente para realizar vigilancia de la monitorización fetal y materna, dos salas de descanso para el personal con un sofá cada uno de 3 plazas, tres sillas y una mesa, un microondas, una máquina de café, dos frigoríficos, un aseo-vestuario con dos baños, uno de los cuales tiene ducha y un lavabo cada uno de los aseos, 6 habitaciones para los médicos de guardia con un armario, una mesilla y una cama cada habitación La sala de dilatación-paritorio consta de una cama articulada con mando, un armario donde se colocan sábanas, camisones y mantas, un armario para la paciente para dejar sus pertenencias, un aparato de monitorización materna y fetal con aparato para controlar la tensión arterial, el pulso y la frecuencia cardíaca materna y fetal. Además hay una cuna térmica y una cuna de reanimación neonatal con toma de oxígeno y aspiración. Debajo hay un armario con cajones donde se encuentra la ropa para vestir al recién nacido. Existe en cada dilatación además un teléfono y un ordenador junto a una silla y un sillón articulado para el acompañante de la paciente. Hay un fregador junto a la cama, y debajo de éste un armario con productos como agua para lavar, bolsas de basura y cuñas.

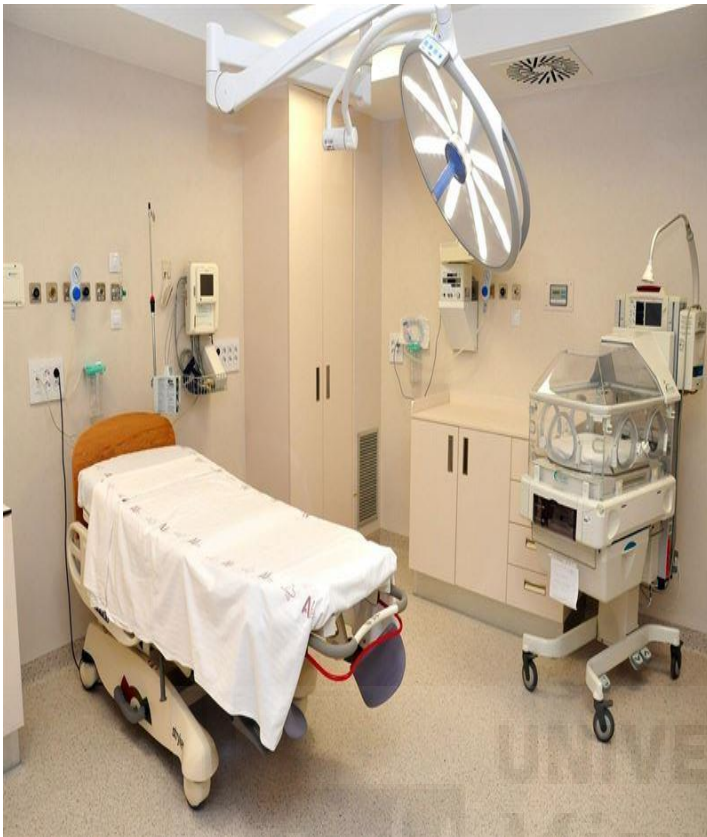


Figura 7. Sala de dilatación-paritorio



Figura 8. Cama articulada en sala de dilatación-paritorio.

Existe una habitación para farmacia donde se encuentran distintos tipos de medicamentos como antibióticos, relajantes, óxido nítrico, y junto a ésta hay una habitación para lencería donde se colocan los pijamas limpios que se han enviado a la lavandería.

c). Mantenimiento y conservación de las instalaciones

El RD 486/1997, por el que se establecen las Disposiciones Mínimas de Seguridad y Salud en los lugares de trabajo establece en su art.3 que el empresario adoptará las medidas necesarias para que la utilización de los lugares de trabajo no origine riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores o, si ello no fuera posible, para que dichos riesgos se reduzcan al mínimo. En cualquier caso , los lugares de trabajo deberán de cumplir las disposiciones mínimas establecidas en este Real Decreto en cuanto a sus condiciones constructivas, orden ,limpieza y mantenimiento, señalización, instalaciones de servicio o protección, condiciones ambientales , iluminación, servicios higiénicos y locales de descanso , y material y locales de primeros auxilios. Por lo que habrá de garantizarse el preceptivo mantenimiento de todas las instalaciones de los centros de trabajo que lo precisen, tales como: - Instalación eléctrica y sistema de iluminación y alumbrado de emergencia - Centros de transformación y distribución eléctrica - Calderas y recipientes a presión - Ascensores, montacargas, grúas y elevadores - Sistemas de aire acondicionado - Vehículos automóviles - Sistemas de extinción y detección de incendios El mantenimiento preceptivo se realizará bien por medios propios cuando proceda, o bien a través de profesionales y/o empresas debidamente autorizadas, los cuales efectuarán cuantas operaciones de revisión, mantenimiento, control, comprobación y limpieza hayan sido consideradas obligatorias por la legislación vigente. Así como, cualquiera otras que a juicio del titular responsable del centro, fueran precisas para preservar en todo momento la seguridad estructural del edificio y el correcto funcionamiento de las instalaciones, en aras de garantizar tanto la eficacia del servicio prestado, como la seguridad y la salud de los empleados públicos a su cargo. Dichas operaciones de mantenimiento y/o limpieza no deberán constituir en sí mismas una fuente de riesgo. Deberá conservarse un registro de las operaciones de inspección revisión y mantenimiento del edificio y sus instalaciones, el cual, estará a disposición de la Autoridad Laboral y del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

d) Tareas y funciones de la matrona.

La matrona en la sala de dilatación – paritorio realiza tareas diversas ^[60]:

- Valoración de la mujer gestante en proceso de parto:
- Revisar la historia clínica para obtener datos relevantes del estado de salud durante el embarazo y factores de riesgo
- Realizar la entrevista y el examen físico para determinar el estado de salud actual:
- Calcular la edad gestacional
- Preguntar sobre dinámica uterina y otras manifestaciones de parto
- Exploración física general: Tensión arterial, pulso, temperatura, visualización de extremidades inferiores
- Exploración abdominal: estimación altura uterina, fondo uterino, estática fetal, monitorización de la frecuencia cardiaca fetal y dinámica uterina
- Exploración vaginal: condiciones cervicales, estado y características de las membranas y líquido amniótico
- Identificar el estado psíquico, emocional y nivel de conocimientos.
- Detectar los problemas reales y posibles según situación: dolor, ansiedad, déficit de conocimientos, retención urinaria, etc. y problemas interdependientes notificando al médico responsable la situación: alteraciones de la dinámica uterina, de la frecuencia cardiaca fetal, etc.
- Información sobre el funcionamiento del servicio, el desarrollo del proceso y sobre la posibilidad de anestesia y analgesia según protocolo y técnica elegida
- Preparación física según valoración de la situación: vaciamiento vesical espontáneo o mediante sondaje, administración de enema, rasurado, canulación de vía y administración de fluidoterapia según protocolo, etc
- Cuidados de higiene personal y otras necesidades según situación
- Control de líquidos y alimentos impidiendo la sequedad de mucosas
- Apoyo al método y técnicas de relajación y analgesia no medicamentosa

- Valoración continua de: progreso de la dilatación, altura de la presentación, dinámica uterina y FCF, vaciamiento vesical (valorar necesidad de sondaje), estado físico y psicosocial
- Valorar la necesidad de realizar la amniorrhexis
- Realizar las actividades prescritas por otros profesionales como administración de tratamientos médicos: oxitocina, antibióticos, etc.
- Evaluación continúa del estado físico de la mujer y el feto del proceso de parto y de los cuidados aplicados
- Registro de actividades realizadas y cumplimentación del partograma B.- Periodo de Expulsivo
- Valoración continúa de frecuencia cardíaca fetal y dinámica uterina, fluidoterapia y fármacos, constantes vitales, estado físico y psico-emocional, progreso de la presentación
- Confirmar la situación de expulsivo normal
- Detectar posibles alteraciones del proceso y notificar al médico responsable -
- Información a la mujer y acompañante del inicio del periodo
- Instruir a la mujer sobre la colaboración en este periodo: esfuerzos de pujo, respiración, relajación, etc.
- Preparar a la mujer para el acceso a la zona quirúrgica en el caso de terminar en cesárea quirúrgica.
- Traslado si es necesario a quirófano
- Ropa, lavado y desinfección de la zona perineal
- Sondaje vesical si precisa
- Seguimiento y dirección del pujo
- Proporcionar un entorno seguro y tranquilo
- Asistencia al proceso de expulsivo.
- Lavado quirúrgico
- Extracción de muestra sanguínea fetal para valoración bioquímica
- Realización de la episiotomía si precisa y maniobras para la extracción fetal.

- Pinzamiento de cordón y recogida de muestras sanguíneas del mismo según protocolo
- Valoración inmediata del recién nacido
- Administrar los cuidados necesarios para favorecer el vínculo afectivo padre hijo: intimidad, contacto directo, etc.
- Observación de la pérdida sanguínea y estado general de la mujer
- Vigilancia ante posible alteración del proceso de desprendimiento
- Dirigir el alumbramiento
- Realizar la técnica de extracción y revisión placentaria
- Evaluación continua de la consistencia y altura uterina, pérdidas hemáticas, estado general materno, fluidoterapia, etc.
- Realizar la técnica de la episiorrafia o sutura ante desgarros de I y II grado
- Colaborar en la realización de los distintos procedimientos diagnósticos
- Informar e instruir a la mujer sobre las actividades que se le están realizando y su colaboración en el puerperio inmediato.
- Fomentar la lactancia materna
- Informar a los familiares
- Cumplimentar los impresos oficiales para el registro civil y estadística
- Gestionar el ingreso en la unidad correspondiente.
- Notificación oportuna a los miembros de los distintos equipos
- Educación a la mujer sobre los cuidados del puerperio inmediato
- Evaluación continua del estado de la mujer y de los cuidados aplicados hasta su ingreso en la unidad de hospitalización: consistencia uterina, sangrado vaginal, estado vesical, constantes vitales, estado general...
- Registro de las actividades realizadas en los documentos pertinentes.

e) Identificación de empleados especialmente sensibles

Se preguntará a la persona supervisora si en esta Unidad existe algún trabajador especialmente sensible (embarazadas) al que se le tenga en cuenta a la hora de realizar una valoración especial.

f) Características organizacionales de las matronas:

- Turnos de 12 h. (8 h. a 20 h. y 20 h. a 8 h.) y turnos de 24 horas (de 8 h. a 8 h. del día siguiente).
- Se les conceden 30 minutos para almorzar y 1 hora para comer y otra hora para cenar.
- Cada matrona se encarga de dos dilataciones-paritorio durante su turno, en el que el número de mujeres que pasa es variable dependiendo de la demanda del día en concreto.

9.2. OBJETIVOS

Objetivo General:

- Analizar los riesgos psicosociales a los que están expuestas las matronas que trabajan con mujeres en fase de dilatación, expulsivo, alumbramiento y puerperio inmediato tras el parto en el servicio de paritorio.

Objetivos específicos:

- Identificar los riesgos laborales.
- Promover estrategias de prevención frente a trastornos físicos y psíquicos en el trabajo.
- Informar sobre las medidas preventivas a aplicar para disminuir o evitar los riesgos psicosociales.

9.3 FASES

Para la realización de este informe se seguirán las fases e identificación de los factores de riesgo según la NTP 450 ^[61] sin llegar al trabajo de campo, pues se trabaja en fase de proyecto:

- Identificación de los factores de riesgo.
- Elección de la metodología y técnicas de investigación que se han de aplicar.
- Planificación y realización del trabajo de campo.
- Análisis de los resultados y elaboración de un informe.
- Elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención.
- Seguimiento y control de las medidas adoptadas.

1) Identificación de los factores de riesgo.

La obtención de datos se realizará mediante:

- Observación directa en el lugar de trabajo.
- Valoración del riesgo mediante cuestionario
- Entrevistas personales a las matronas y/o otros profesionales
- Documentación sobre el centro de trabajo

Además en las visitas que se realizarán se pedirá opinión a todos los grupos de trabajadores implicados, se observará el trabajo mientras éste se está llevando a cabo, se registrarán las posibles tensiones y «desviaciones» entre los procedimientos de trabajo teóricos y los procedimientos reales, se comprobarán los documentos, estadísticas e informes que puedan aportar información y que puedan estar relacionados con el tema como:

- Datos generales sobre la empresa: antigüedad, organigrama, equipamientos y servicios, sistemas de horarios, de salarios, de promoción, etc.
- Características de la plantilla: sexo, edad, antigüedad en la empresa y en el puesto, etc.
- Diferentes aspectos que afectan al personal: absentismo, enfermedades, declaraciones de incapacidad para ciertos puestos de trabajo, permisos personales, formación, siniestralidad, rotación del personal, solicitudes de cambios de puesto, sanciones, etc.
- Diferentes aspectos que afectan a la producción: calidad de la producción, rechazos, recuperaciones de producto, índices de producción, productividad, intervenciones de mantenimiento, averías, etc.

- Actas e informes del comité de empresa, del comité de seguridad y salud, del servicio de prevención, etc.
- Consulta de otros estudios, teorías y conocimientos existentes relacionados con el tema.

2) Elección de la Metodología y técnicas de investigación que se han de aplicar.

Para la realización de la evaluación de riesgos psicosociales en las matronas de paritorio del Hospital Virgen de la Arrixaca se utilizará el CPSOQ.istas21 (ISTAS 21, PSQCAT21) en su versión media, que presenta unas características adecuadas para la evaluación de las matronas como son ^[62]:

- Está diseñado para cualquier tipo de trabajo.
- Incluye 21 dimensiones psicosociales, que cubren el mayor espectro posible de la diversidad de exposiciones psicosociales que puedan existir en el mundo del empleo actual.
- Supone una buena base de información para la priorización de problemas y actividades preventivas en las empresas como unidades integrales, en las que coexisten distintas actividades y ocupaciones distribuidas en departamentos y puestos de trabajo diversos, pero todos y cada uno de ellos igualmente tributarios de la prevención de riesgos.
- La identificación de los riesgos se realiza al nivel de menor complejidad conceptual posible, lo que facilita la comprensión de los resultados y la búsqueda de alternativas organizativas más saludables.
- Tiene dos versiones que se adecuan al tamaño de la empresa, institución o centro de trabajo: una para centros de 25 o más trabajadores, y otra para centros de menos de 25 trabajadores. (Existe una tercera versión, más exhaustiva, para su uso por personal investigador).
- Ofrece garantías razonables para la protección de la confidencialidad de la información (el cuestionario es anónimo y voluntario, permite la modificación de las preguntas que pudieran identificar a trabajadores, y su licencia de uso

- requiere explícitamente el mantenimiento del secreto y la garantía de confidencialidad).
- Combina técnicas cuantitativas (análisis epidemiológico de información obtenida mediante cuestionarios estandarizados y anónimos) y cualitativas en varias fases y de forma altamente participativa (grupo de trabajo tripartito para la organización de la evaluación y la interpretación de los datos; y círculos de prevención para la concreción de las propuestas preventivas). Esto permite triangular los resultados, mejorando su objetividad y el conocimiento menos sesgado de la realidad, y facilita la consecución de acuerdos entre todos los agentes (directivos, técnicos y trabajadores) para la puesta en marcha de las medidas preventivas propuestas.
 - El análisis de los datos está estandarizado y se realiza en dos fases. La primera, descriptiva, a través de una aplicación informática de uso sencillo. La segunda, interpretativa, a través de la presentación de los resultados descriptivos en forma gráfica y comprensible para todos los agentes en la empresa para que éstos, en el seno del Grupo de Trabajo, los interpreten.

El cuestionario de evaluación consta de 109 preguntas estructuradas en 3 partes: datos sociodemográficos, condiciones de trabajo y trabajo doméstico-familiar (25 preguntas), exposiciones psicosociales (69 preguntas), datos sobre salud y satisfacción (15 preguntas) y presenta cuatro secciones ^[62]:

- a. Datos socio-demográficos y exigencias del trabajo doméstico y familiar.
- b. Condiciones de empleo y de trabajo.
- c. Daños y efectos en la salud.
- d. Dimensiones psicosociales.

Las dos primeras secciones permiten la caracterización de las condiciones sociales, incluyendo las exigencias del trabajo doméstico y familiar, y de las condiciones de empleo y de trabajo (ocupación, relación laboral, contratación, horario, jornada, salario). Algunas preguntas pueden ser adaptadas a la realidad de la unidad objeto de evaluación

y/o suprimidas atendiendo a la garantía de anonimato. Las otras dos secciones, daños y efectos en la salud y dimensiones psicosociales, son preguntas universales para todo tipo de ocupaciones y actividades, y ninguna de ellas puede ni debe ser modificada o suprimida.

La puntuación expresa la mediana para cada una de las 21 dimensiones psicosociales (estandarizada de 0 a 100) en el centro de trabajo (o unidad menor) objeto de evaluación. Las dimensiones psicosociales se dividen en positivas (aquellas para las que la situación más favorable para la salud se da en puntuaciones altas: cuanto más cerca de 100 mejor) y negativas (aquellas para las que la situación más favorable para la salud se da en puntuaciones bajas: cuanto más cerca de 0 mejor). Se analiza tanto la distancia hasta la puntuación ideal (100 o 0 respectivamente) como la distancia hasta la puntuación obtenida por la población ocupada de referencia, lo que permite definir las áreas de mejora ^[62].

Las dimensiones de riesgos psicosociales que mide el Co PsoQ estas 21 son^[62]:

- Exigencias cuantitativas: Son las exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado. Se relacionan estrechamente con el ritmo (con el que comparten origen en muchos casos) y con el tiempo de trabajo en su doble vertiente de cantidad y distribución.
- Exigencias cognitivas:
- Exigencias emocionales: Son las exigencias para no involucrarnos en la situación emocional (o gestionar la transferencia de sentimientos) que se deriva de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, especialmente en aquellas ocupaciones en la que se prestan servicios a las personas y se pretende inducir cambios en ellas (por ejemplo: que sigan un tratamiento médico, adquieran una habilidad...), y que pueden comportar la transferencia de sentimientos y emociones con éstas.
- Exigencias de esconder emociones: Son las exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de usuarios o clientes, especialmente en los puestos de trabajo cuyas tareas centrales son prestar servicios a las personas (sanidad, enseñanza, servicios sociales o de

protección...). En otros casos este tipo de exigencias también pueden tener que ver con la relación con superiores y compañeros de trabajo o con proveedores u otras personas ajenas a la empresa.

- Exigencias sensoriales.
- Influencia en el trabajo.
- Posibilidades de desarrollo
- Control sobre el tiempo de trabajo.
- Significado del trabajo.
- Integración en la empresa.
- Previsibilidad.
- Claridad del rol: Es el conocimiento concreto sobre las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear, responsabilidades y margen de autonomía en el trabajo.
- Conflicto de rol: Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético.
- Capacidad de liderazgo: Se refiere a las características que tiene la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos. Esta dimensión está muy relacionada con la dimensión de apoyo social de superiores. Tiene que ver con los principios y procedimientos de gestión de personal y la capacitación y tiempo de los mandos para aplicarlos.
- Apoyo: Es recibir la ayuda necesaria, y cuando se necesita, por parte de compañeros y compañeras para realizar bien el trabajo.
- Refuerzo.
- Posibilidad de relacionarse.
- Sentimiento de grupo: Es el sentimiento de formar parte del colectivo humano con el que trabajamos cada día, y puede verse como un indicador de la calidad de las relaciones en el trabajo; es el componente emocional del apoyo social y está relacionado con las posibilidades de relación social.
- Seguridad: Es la preocupación por el futuro en relación a la ocupación, y tiene que ver con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad (o de

- encontrar otro empleo equivalente al actual en el caso de perder éste) en el mercado laboral de residencia.
- Estima.
- Doble presencia: Son las exigencias sincrónicas, simultáneas, del ámbito laboral y del ámbito doméstico - familiar. Son altas cuando las exigencias laborales interfieren con las familiares. En el ámbito laboral tiene que ver con las exigencias cuantitativas, la ordenación, duración, alargamiento o modificación de la jornada de trabajo y también con el nivel de autonomía sobre ésta, por ejemplo, con horarios o días laborables incompatibles con el trabajo de cuidado de las personas o la vida social.

Se presentará el Cuestionario al Comité de Seguridad y Salud del hospital mostrándoles el interés por conocer los riesgos psicosociales que pudieran tener las matronas del paritorio. Si el Comité de Seguridad y Salud ofrece su aprobación se seguirá adelante con el trabajo.

3) Planificación y realización del trabajo de campo

Seguidamente se adaptará el CPSOQ.istas21 al puesto de trabajo de matrona en las preguntas relativas al sexo, edad, puesto de trabajo, departamento, antigüedad, relación laboral y horario. Anteriormente se habrá informado a los trabajadores sobre la realización de este cuestionario y su importancia, ofreciendo la información a través de cartel en el tablón del área de descanso y a través de su correo electrónico personal del cuestionario a realizar y de la posibilidad de participar ya que es un cuestionario voluntario y anónimo.

- Distribución del cuestionario

Antes de entregar y distribuir el cuestionario se informará a los profesionales presentes sobre el objetivo del cuestionario, las fases de realización, los riesgos psicosociales y su

importancia. El cuestionario se entregará en mano a cada matrona que se encuentre en el paritorio en el momento de la visita y además se entregará a la Supervisora del paritorio

en su despacho y se dejarán en cada control para que cada matrona lo pueda recoger, puesto que se intenta que lo puedan obtener también las que trabajan de noche o festivos exclusivamente o las que están con baja laboral, además se entregará con un sobre para introducir el cuestionario una vez realizado asegurando así la confidencialidad. Cuando el cuestionario, que no llevará nombre ni ningún otro dato personal, esté relleno y metido en el sobre se cerrará y se introducirá en una urna de cristal o caja cerrada o sellada colocada en un acceso fácil en el paritorio (como el control) para la gran mayoría de plantilla de matronas y donde siempre haya alguien. Esta urna o caja será retirada cuando se hayan conseguido al menos el 60% de los cuestionarios de la plantilla de matronas en el plazo de dos meses, intentando llegar al 100% del personal. Este cuestionario necesita entre 20 y 45 minutos para rellenarlo, según la complejidad del trabajo, y dadas las especiales características del trabajo de las matronas donde puede existir una urgencia en cualquier momento, se les ofrece la posibilidad de realizarlo en su domicilio o cualquier otro lugar donde se encuentren cómodas, con buena iluminación y con tranquilidad.

Todas las fechas y horas se anotarán para poder realizar adecuadamente el cronograma de esta evaluación.

4) Análisis de los resultados y presentación de un informe

Una vez recogidos los cuestionarios en la caja sellada o urna se analizarán los resultados exponiéndolos en gráficos y tablas para una mejor exposición y se realizará el informe de evaluación de riesgos psicosociales exponiendo los resultados obtenidos, el origen de las exposiciones perjudiciales para los trabajadores y las medidas preventivas para evitarlos.

En los resultados se analizará:

- **La tasa de respuesta** por unidades de análisis como sexo, edad, turno o tipo de contrato y se expondrán en una tabla, siendo adecuada si es mayor de 60% , si no así habría que comprobar si en el momento de la realización del cuestionario había periodo vacacional, de permiso o la información dada no fuera suficiente y adecuada, repitiendo la realización del cuestionario en otro momento en el que se encuentre la plantilla disponible o se deban reajustar la información a los trabajadores sobre la realización del cuestionario. Si no hubiera causa justificable a la falta de participación se deberá decidir qué información es confiable y cual no lo es.
- **Las condiciones de trabajo.**
- **Dimensiones que mide el cuestionario CoPsoQ istas 21:** Se analizarán por separado cada una de las dimensiones del cuestionario.
- **Daños y efectos en la salud.**

Una vez analizados los datos se informatizarán y se realizará el informe preliminar, llegando a la interpretación de los datos obtenidos, presentando el informe al Comité de Seguridad y Salud, y destacando los problemas y riesgos más relevantes, proponiendo las actividades preventivas adecuadas a los riesgos hallados al mismo Comité, que si da autorización se llevarán a cabo.

Se realizará valoración de los riesgos hallados según magnitud dividiéndose en^[62]:

- Trivial
- Tolerable
- Moderado
- Importante
- Intolerable

5) Elaboración y puesta en marcha e un programa de intervención.

Finalmente se aplicarán las medidas preventivas que serán adjuntadas en el informe final y que incluirán :

- Acciones correctoras para la eliminación o reducción del riesgo.
- Acciones para el control de los riesgos.
- Acciones de información/ formación para la reducción del riesgo.

Actuando las medidas preventivas por orden de prioridad y se evaluarán estas medidas nuevamente al pasar el tiempo adecuado para comprobar los posibles cambios.

9.4. MEDIDAS PREVENTIVAS

A pesar de no llevar a cabo esta evaluación, se presentan medidas preventivas para posibles riesgos psicosociales que pueden aparecer en las matronas:

Dimensión Exigencias psicológicas:

Objetivo: Liberar tiempo:

- Medidas preventivas:
 1. Proporcionar más descansos entre los períodos de trabajo.
 2. Intentar optimizar el programa informático que poseen para agilizar los trabajos.
 3. Redimensionar la plantilla contratando más personal acorde al volumen e trabajo del paritorio y reduciendo las exigencias y tiempos e entrega de los informes a realizar.

Dimensión Inseguridad:

Objetivo: Proporcionar seguridad a los trabajadores

- Medidas preventivas:

1. Transmitir confianza dando incentivos y proporcionando seguridad en los trabajadores.
2. Intentar encontrar otras vías de reducción de materias primas antes de recurrir al sueldo de los trabajadores y/o despidos.

Dimensión Apoyo social y calidad de liderazgo:

Objetivo: Favorecer las relaciones familiares y laborales

- Medidas preventivas:

1. Facilitar las relaciones laborales y las relaciones familiares ampliando los periodos vacacionales.

Dimensión Estima:

Objetivo: Aumentar la autoestima del trabajador

- Medidas preventivas:

1. Premiar a los trabajadores que hacen bien el trabajo.
2. No reprimir a los trabajadores que no llegan a los mínimos establecidos.

Organización del trabajo, trabajo a turnos y nocturno:

Objetivo: Disminuir el impacto del trabajo a turnos y nocturno.

Medidas preventivas:

- Desarrollar estrategias de adaptación consiguiendo el soporte de familiares y amigos.
- Intentar conseguir espacios oscuros y silenciosos para dormir.
- Mantener un horario regular de comidas.
- Evitar comidas pesadas antes de acostarse.
- Evitar cafeína, alcohol y estimulantes dos o tres horas antes de acostarse.
- Hacer ejercicio regularmente.

El modelo de tabla a utilizar para describir los riesgos que se hallen en la evaluación será la propuesta a continuación:

RIESGO			
IDENTIFICADO	OBJETIVO	MAGNITUD	MEDIDAS PREVENTIVAS

6) Seguimiento control de las medidas adoptadas

Una vez acordada la planificación de las medidas preventivas deben ponerse en marcha y realizar su seguimiento.

Para evaluar las medidas preventivas implementadas se pueden comparar los datos de la evaluación y los datos de una re-evaluación, la información de antes y después de la implementación de las medidas preventivas, es decir, re-evaluar los riesgos psicosociales para comprobar si la situación de exposición ha mejorado, si los riesgos se han reducido con la implementación de las medidas.

10. CONCLUSIONES

En este trabajo se han analizado ocho estudios sobre la satisfacción laboral en matronas y enfermeras, y además se ha realizado un proyecto de evaluación de riesgos psicosociales en las matronas del paritorio del Hospital Virgen de la Arrixaca, la cual, al no ser llevada a cabo, no presenta conclusiones en base a resultados. No obstante, se han incluido conclusiones sobre este tema, y que podrían tener cabida si se hubiera llevado a cabo el trabajo de campo:

- La satisfacción laboral de las enfermeras y matronas es en niveles generales aceptable, siendo los ítems más valorados la relación con compañeros y superiores y la satisfacción con su trabajo y los peor valorados la promoción laboral y la gestión de la organización.
- Las mujeres están más satisfechas que los hombres, siendo los rangos de edad entre 21 y 30 años y los mayores de 55 años, los que se encuentran más satisfechos.
- El personal fijo se encuentra más satisfecho que los interinos y eventuales.
- Entre los distintos ámbitos de trabajo no se han hallado diferencias entre ellos en cuanto a satisfacción.
- Los factores de riesgo psicosociales hallados son el estrés laboral y la fatiga, aunque es posible que al realizar nuevos estudios descriptivos longitudinales y analíticos pudieran hallarse otros riesgos como el Síndrome de Burn-out o el mobbing.
- La exposición a riesgos psicosociales de matronas y enfermeras es considerable, debiendo ser tenida en consideración por sus potenciales efectos negativos en la salud.
- Los riesgos psicosociales hallados están relacionados con la organización y las relaciones interpersonales.
- Son necesarios más estudios futuros sobre la satisfacción laboral en todos los ámbitos, y además implantar en las empresas planes de prevención y evaluación de los riesgos psicosociales.

- Se deben llevar a cabo evaluaciones de riesgos psicosociales en todos los servicios de salud, implementando medidas preventivas con el fin de minimizar o evitar riesgos psicosociales, reevaluando con el fin de conseguir eliminar todos los riesgos.
- Reevaluación de los factores de riesgo comparando con la evaluación anterior, con el fin de identificar los cambios o mantenimientos de los factores de riesgo psicosociales, comparando también los indicadores de salud.



11. BIBLIOGRAFÍA

1. Gil-Monte, P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Rev Esp Salud Pública*; 2009; 83 (2): 169-73.
2. Gil-Monte P. El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. 1ª NoEdición. Madrid: Pirámide; 2005.
3. Vega Martínez S, García Albacar A, García Alcázar I, Arellano Fernández B, Embuena García E, Noguera Vilalta M. et al. Experiencias en Intervención Psicosocial. Más allá de la Evaluación del riesgo [monografía en Internet]. 1ª Edición. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, 2009 [11 de marzo de 2016].
http://www.insht.es/inshtweb/contenidos/instituto/noticias/noticias_insht/2009/fincheros/libro%20experienciascd.pdf
4. Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Guía de actuaciones de la Inspección de trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales [Internet] 1ª Edición. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social; 2012 [11 de marzo de 2016].
http://www.empleo.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Normativa_documentacion/Docum_ITSS/Guia_psicosociales.pdf
5. Peiró JM. Psicología de la organización. 2ª Edición. Madrid: UNED; 1986
6. Aranaz JM, Mira JJ, Benavides FG. Los profesionales y la calidad asistencial hospitalaria. *Todo Hospital*. 1994; 112: 35-40
7. Sarella Parra LH, Paravic KT. Satisfacción laboral en enfermeras/os que trabajan en el sistema de Atención Médica de Urgencia (SAMU). *Cienc. enferm*. [Internet]. 2002 Diciembre [acceso 10 de marzo de 2016]; 8(2): [37-48]. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532002000200005&lng=en&nrm=iso&tlng=en

8. Real Academia Española de la Lengua. [sede web]. Madrid: Real Academia Española de la Lengua. 2016[10 de marzo de 2016]. Diccionario de la Lengua Española [1]. <http://dle.rae.es/?id=aBuhX28>
9. Ovejero Bernal A. Psicología del trabajo en un mundo globalizado. 1ª Edición. Madrid: Biblioteca Nueva; 2006.
10. Rodríguez A. Psicología de las Organizaciones. 1ª Edición. Valencia: Promolibro; 1988.
11. Fernández J, Garrido E. Psicopatología laboral: trastornos derivados del trabajo. 1ª Edición. Pamplona: Universidad Pública de Navarra; 1999.
12. Kalimo R, El-Batawi M, Cooper CL. Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. 1ª Edición. Ginebra: OMS; 1988.
13. Mansilla Izquierdo F, Favieres Cuevas A. Factores de Riesgo psicosocial en el trabajo [Monografía en Internet] 1ª Edición. Madrid: Conserjería de Sanidad de la Comunidad de Madrid, 2014 [9 de marzo de 2016]. <http://www.madridsalud.es/publicaciones/saludpublica/RiesgosPSICOSOCIALES.pdf>
14. Maslow A. A theory of human motivation. The Psychological Review. 1943; 50(4), 370-396.
15. Rogero Anaya P. Aplicación del Modelo de las Características del puesto a través del SNJCI (Índice de Características del Trabajo de Enfermería) y JDS (Cuestionario de Análisis y Rediseño de Puestos) en Profesionales de Enfermería [tesis doctoral]. Málaga: Universidad de Málaga; 2005.
16. Fernández-Montalvo J, Garrido-Landivar E. Psicopatología laboral. Trastornos derivados del trabajo. 1ª Edición. Pamplona: Universidad Pública de Navarra; 2002.
17. Prevención de Riesgos Laborales. Ley 31/1995 de 8 de noviembre. Boletín Oficial del Estado nº 269 (10 de noviembre de 1995).
18. Reglamento de los Servicios de Prevención. Real Decreto 39/1997. Boletín Oficial del Estado nº 27 (31-01-1997).

19. Moreno Jimenez B, Baez León C. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. 1ª Edición. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, 2010 [11 de marzo de 2016].
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf> actores y, consecuencias, medidas y buenas prácticas
20. Almodóvar Molina A, Nogareda Cuixart C, Fraile Cantalejo A, De La Orden Rivera MV, Zimmmermann Verdejo M, Villar Fernández MF et al. V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 1ª Edición. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2003.
21. Almodóvar A, Pinilla JF. VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 1ª Edición. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2007.
22. Meliá JL, Nogareda C, Lahera M, Duro A, Peiró JM, Pou R et al. Principios comunes para la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa. Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Barcelona: Foment del Treball Nacional; 2006.
23. Hoppock R. Job Satisfaction. 1ª Edición. Nueva York: Harper; 1935.
24. Hackman JR, Oldham GR. Development of the job diagnostic survey. J Appl Psychol. 1975; 60:151-70.
25. Locke EA. The nature and causes of job satisfaction. Handbook of industrial and organizational psychology. 1ª Edición. Chicago: Rand McNally; 1976.
26. Sáez MC. Satisfacción Laboral. 1ª Edición. Murcia: Diego Marín; 1999.
27. Herzberg F, Mausner B, Snyderman BB. The motivation to work. Nueva York: John Wiley & sons; 1967
28. García Pozo A, Moro Tejedor MN, Medina Torres M. Evaluación y dimensiones que definen el clima y la satisfacción laboral en el personal de enfermería. Revista de Calidad Asistencial. 2010; 25 (4).
29. Valero H, Lázaro E. Efectos de la turnicidad laboral sobre la calidad del sueño y la percepción de salud. Rev Cubana Salud Trabajo. 2004; 5(1): 10-19.

30. Díaz E, López R, González M. Hábitos de alimentación y actividad física según la turnicidad de los trabajadores de un hospital. *Enfermería Clín.* 2010; 20(4): 229-235.
31. Llopis Aliaga S, Rosales I, Soler R, Soriano F, Cardona V, Ruiz J. Motivación laboral. Creación de círculos de calidad. *Rol de Enfermería.* 1993; 176, 33-38.
32. Consejo Internacional de Enfermería [Internet] Ginebra: Consejo Internacional de Enfermería. 2015 [12 de marzo de 2016]. Coeficientes de pacientes por enfermera.
http://www.icn.ch/images/stories/documents/publications/fact_sheets/9c_FS-Coeficientes_pacientes_enfermeras-Sp.pdf
33. Carrillo García C, Ríos Risquez MI, Fernández Cánovas ML, Celdrán Gil F, Vivo Molina MC, Martínez Roche ME. La satisfacción de la vida laboral de los enfermeros de las unidades móviles de emergencias de la Región de Murcia. [Internet]. *Enfermería Global.* 2015; 40, 266-75.
34. Carrillo García C, Solano Ruiz MC, Martínez Roche ME, Gómez García CI. Influencia del género y edad: satisfacción laboral de profesionales sanitarios. *Revista Latino-Americana de Enfermagem.* Nov-Dic 2013; 21 (6): 1314-20.
35. Vera Remartínez EJ, Mora Parra LM, González Gómez JA, García Jimenez J, Garcés Pina E, Domínguez Zamorano JA et al. Satisfacción laboral de la enfermería en las prisiones españolas. *Revista Española de Sanidad Penitenciaria.* 2009; 11:80-6.
36. Pablos González MM, .. Satisfacción laboral de las enfermeras de los hospitales públicos de Badajoz. *Medicina y Seguridad del trabajo [Internet].* 2015; 61 (239) 195-206.
37. Molina Linde JM, Ávalos Martínez F, Valderrama Orbegozo LJ, Uribe Rodríguez AF. Factores relacionados con la satisfacción laboral de enfermería en un hospital médico-quirúrgico. *Investigación y Educación en enfermería.* Sep 2009. N°2 VOLU(27).218-25.
38. Piñeiro Fraga M. Estrés y factores relacionados en el personal sanitario de hospitales psiquiátricos: Un estudio de prevalencia. Internet. *Enfermería Global.* Julio 2013. N°31. 126- 146.

39. Crespo Panadero A, Cosme Madroño MA. Satisfacción Profesional en Atención Primaria y Especializada en el área de Talavera de la Reina. *Metas de Enfermería*. 2012. Vol 15 nº10 63-68.
40. Cooper CL, Rout U, Faragher B. Mental Health, job satisfaction and job stress among general practitioners. *Br Med J* 1989; 298: 366-370.
41. Burke JR, Richardsen AM. Sources of satisfaction and stress among Canadian physicians. *Psychol Rep* 1990; 67: 1335-44.
42. Harris PE. The Nurse Stress Index. *Work Stress* 1989; 3: 335-46.
43. Payne R, Lane D, Leahy M. Work and no-work factors as perceived causes of symptoms of psychological strain. *Work Stress* 1989; 3: 347-51.
44. Artazcoz Lazcano L, Cruz i Cubells JL, Moncada i Lluís S, Sánchez Miguel A. Estrés y tensión laboral en enfermeras y auxiliares de clínica de hospital. *Arch Prev Riesgos Labor* 1998;4: 151-160.
45. Ríos MI, Godoy C. Relación entre satisfacción laboral y salud general percibida en profesionales de enfermería de urgencias. *Enferm Clin*. 2008; 18(3): 134-41.
46. La prevención del estrés en el trabajo. Oficina Internacional del trabajo (OIT). Ginebra.2013. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_235393.pdf
47. Leymann H. Mobbing und Psychoterror am Arbeitsplatz Sichere Arbeit, 1992; 5: 2228.
48. Herrera G, Manrique FG. Condiciones laborales y grado de satisfacción de profesionales de Enfermería. *Aquichan*. 2008; 8 (2) : 243-56.
49. Carrillo García C. Un estudio sobre la satisfacción de la vida laboral en profesionales sanitarios del Hospital General universitario José María Morales Meseguer. Región de Murcia [tesis doctoral]. Murcia: Universidad de Murcia.; 2011.
50. Salud laboral y motivación por el trabajo. Ramón Varela Ares. *Enfermería Intensiva*. 1998. 9 (90).
51. López F, Bernal L, Cánovas A. Satisfacción laboral de los profesionales de un hospital comarcal de Murcia. *Rev Cal Asist*. 2001; 16: 243-6.

52. Cooper C, Frengher B. Mental health, job satisfaction and job stress among general practitioners. *BMJ*. 1989; 2948: 366-70.
53. Simón García MJ, Blesa Malpica AJ, Bermejo Pablos C, Calvo Gutierrez MA, Gómez De Enterría Pérez C. Estresores laborales y satisfacción en la enfermería de una unidad de críticos. *Enfermería Intensiva*. 2005; 16 (1): 3-14.
54. Landsbergis PA. Occupational stress among health care workers: a test of job demands-control model. *J Organization Behav*. 1988;9:217-39.
55. Schnall PL, Landsbergis PA, Baker D. Job strain and cardiovascular disease. *Annu Rev Public Health*. 1994;15: 381-411.
56. Comunidad Autónoma de la Región de Murcia [sede Web]. Murcia: Comunidad Autónoma de la Región de Murcia; 2014 [18 de mayo de 2016]. Evaluación inicial de Riesgos [29]. Disponible en: [file:///C:/Users/maricarmen/Downloads/655-Anexo%201_%20Modelo%20de%20informe%20para%20la%20Evaluaci%C3%B3n%20de%20Riesgos%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/maricarmen/Downloads/655-Anexo%201_%20Modelo%20de%20informe%20para%20la%20Evaluaci%C3%B3n%20de%20Riesgos%20(1).pdf)
57. Murciasalud [Sede web]. Murcia. Consejería de Sanidad de la Región de Murcia. 2008 [18 de mayo de 2016]. Hospital Clínico Universitario Virgen de la Arrixaca [1]. Disponible en: <http://www.murciasalud.es/pagina.php?id=4035&idsec=913>
58. Murciasalud [Sede web]. Murcia. Consejería de Sanidad de la Región de Murcia. 2008 [18 de mayo de 2016]. Hospital Clínico Universitario Virgen de la Arrixaca [1]. Disponible en:
59. Conesa Ferrer MB. Comparativa de dos modelos diferentes de asistencia al parto y su influencia en la satisfacción de la mujer con su experiencia de parto [Tesis Doctoral]. Murcia: Universidad de Murcia; 2014.
60. Blanco Carnero JE, Martínez Román C, Iniesta Capel VE, Armero Barranco M, García Aroca M, Cidrás Pidre M. Via Clínica De Atención Al Parto Normal Y Puerperio En El Hospital Clínico Universitario Virgen De La Arrixaca [Internet]. Murcia: Hospital Universitario Virgen de la Arrixaca, 2015 [19 de mayo de 2016]. <http://www.murciasalud.es/recursos/ficheros/354027-via.pdf>

61. Oncins de Frutos M, Almodovar MolinaA.. Factores Psicosociales: Fases para su evaluación. Madrid: Instituto Nacional De Seguridad e Higiene en el Trabajo. NTP 450.
62. Moncada S, Llorens C y Andrés R ,Moreno N , Molinero E. CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales [Internet]. Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)-CCOO, 2014 [20 de mayo de 2014]. [http://www.istas.net/copsoq/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20\(24-07-2014\).pdf](http://www.istas.net/copsoq/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20(24-07-2014).pdf)



11. ANEXOS

ANEXO 1. Cuestionario de satisfacción laboral Font-Roja

Anexo 1. Factores e ítems	
Factores	Ítems incluidos en cada factor
F1	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho Obtengo reconocimiento por mi trabajo La relación con mis jefes es muy cordial Sé lo que se espera de mí en el trabajo
F2	Mi trabajo en el centro es el mismo todos los días, no varía nunca Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo Al final de la jornada de trabajo me suelo encontrar muy cansado Tengo poca independencia para organizar mi trabajo Tengo pocas oportunidades de aprender a hacer cosas nuevas
F3	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena
F4	Con frecuencia no desconecto del trabajo cuando estoy fuera del centro Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, me causa estrés o tensión
F5	Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo Creo que mi trabajo es excesivo Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable
F6*	La estructura física de mi entorno de trabajo interfiere con mi capacidad para realizar el mismo La estructura e instalaciones me impiden desarrollar mi trabajo satisfactoriamente
F7	Tengo muchas posibilidades de promoción profesional Los problemas personales de mis compañeros de trabajo me suelen afectar
F8	El sueldo que percibo es adecuado Estoy convencido de que ocupo el puesto que me corresponde por capacidad y preparación
F9	Muy pocas veces me tengo que emplear a fondo para realizar mi trabajo Muy pocas veces mi trabajo en el centro altera mi ánimo, mi salud o mis horas de sueño

*Junto con los anteriores, forman el cuestionario ampliado.

Anexo 2. NTP-394: Satisfacción laboral. Escala General de Satisfacción

	Muy insatisfecho	Insatisf.	Moderad. insatisf.	Ni satisf. ni insatisf.	Moderad. satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1. Condiciones físicas del trabajo							
2. Libertad para elegir tu propio método de trabajo							
3. Tus compañeros de trabajo							
4. Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho							
5. Tu superior inmediato							
6. Responsabilidad que se te ha asignado							
7. Tu salario							
8. La posibilidad de utilizar tus capacidades							
9. Relaciones entre dirección y trabajadores en tu empresa							
10. Tus posibilidades de promocionar							
11. El modo en que tu empresa está gestionada							
12. La atención que se presta a las sugerencias que haces							
13. Tu horario de trabajo							
14. La variedad de tareas que realizas en tu trabajo							
15. Tu estabilidad en el empleo							

Anexo 3. Overall Job Satisfaction Scale (OJS)

		Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Moderadamente Insatisfecho	Ni satisfecho Ni insatisfecho	Moderadamente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1.	Condiciones físicas del trabajo.							
2.	Libertad para elegir tu propio método de trabajo.							
3.	Tus compañeros de trabajo.							
4.	Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho.							
5.	Tu superior inmediato.							
6.	Responsabilidad que se te ha asignado.							
7.	Tu salario.							
8.	La posibilidad de utilizar tus capacidades.							
9.	Relaciones entre dirección y trabajadores en tu empresa.							
10.	Tus posibilidades de promocionar.							
11.	El modo en que tu empresa está gestionada.							
12.	La atención que se presta a las sugerencias que haces.							
13.	Tu horario de trabajo.							
14.	La variedad de tareas que realizas en tu trabajo.							
15.	Tu estabilidad en el empleo.							

Anexo 4. Cuestionario de Satisfacción Laboral del Servicio Vasco de Salud
(OSAKIDETZA)

Tabla 1. Factores o dimensiones vinculadas con la satisfacción de las personas

Condiciones de trabajo
Condiciones físicas y ambientales
Condiciones de seguridad
Horario de trabajo
Formación
Formación recibida para el desarrollo profesional
Posibilidades de formación para el desarrollo profesional
Respuesta a las peticiones de formación
Promoción y desarrollo profesional
Satisfacción con el trabajo desempeñado
Grado de aprovechamiento de la capacidad profesional
Satisfacción de las expectativas de promoción o desarrollo profesional
Reconocimiento
Reconocimiento del trabajo en la propia unidad
Reconocimiento de las personas en función del cumplimiento de sus responsabilidades
Retribución
Retribución en relación con el trabajo desarrollado
Retribución en relación con el resto de categorías
Retribución en relación con otros sectores
Relación jerárquica
Capacitación del superior directo para ejercer sus funciones organizativas
Orientación y apoyo suministrado por el superior directo para el desempeño
Trato personal recibido por el superior directo
Valoración de la relación profesional con el superior directo
Participación
Posibilidades de participación en la mejora del funcionamiento de la unidad
Frecuencia con la que el superior directo discute los proyectos que afectan a la unidad
Organización y gestión del cambio
Grado de conocimiento sobre la estructura, las unidades y las actividades del hospital
Organización del trabajo en la unidad
Coordinación entre las distintas unidades
Clima de trabajo
Relación entre compañeros y ambiente de trabajo en la unidad
Relación entre compañeros y ambiente de trabajo entre distintas unidades
Comunicación interna
Información recibida para la correcta ejecución del trabajo
Información sobre las decisiones tomadas por la dirección con repercusión en el trabajador
Repercusión de las sugerencias/aportaciones realizadas para la mejora de la unidad
Conocimiento e identificación con los objetivos
Adecuación de los objetivos y planes de actuación de la unidad
Nivel de conocimientos sobre los objetivos, proyectos y resultados
Percepción de la dirección
Adecuación de las decisiones tomadas por el equipo directivo
Receptividad de la dirección a problemas/demandas de los trabajadores
Política e impacto medioambiental
Adecuación de la política medioambiental
Importancia del plan de gestión medioambiental
Grado de implicación en el plan de gestión medioambiental

Anexo 5. Cuestionario Co PsoQ istas21 versión 2.

www.copsoq.istas21.net


Anexo I. Cuestionario para consulta

CoPsoQ
istas21
versión 2

**CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS
PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO**

Versión media para empresas de 25 o más trabajadores/as
Adaptación del Cuestionario Psicosocial de Copenhagen
(CoPsoQ) para su uso en el estado español (Versión 2, 2014)

Empresa: XXXXXXX	Fecha de respuesta: XXXXXX
------------------	----------------------------

 INSTRUMENTO DE DOMINIO PÚBLICO EN LOS TÉRMINOS
ESPECIFICADOS EN LA LICENCIA DE USO DEL MÉTODO (www.copsoq.istas21.net).
PROHIBIDO SU USO COMERCIAL Y CUALQUIER MODIFICACIÓN NO AUTORIZADA.

www.copsoq.istas21.net

INSTRUCCIONES

La respuesta al cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar **la evaluación de riesgos psicosociales**. Su objetivo es identificar, localizar y medir todas aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud. Los resultados colectivos del cuestionario nos servirán para mejorarlas.

Se trata de un cuestionario **CONFIDENCIAL y ANÓNIMO**. Toda la información será analizada por personal técnico sujeto al mantenimiento del secreto profesional y utilizada exclusivamente para los fines descritos. En el informe de resultados no podrán ser identificadas las respuestas de ninguna persona de forma individualizada.

Su contestación es **INDIVIDUAL**. Por ello, te pedimos que respondas sinceramente a cada una de las preguntas sin previa consulta ni debate con nadie y que sigas las instrucciones de cada pregunta para contestar.

La mayoría de preguntas tienen **varias opciones de respuesta y debes señalar con una "X" la respuesta que consideres que describe mejor tu situación, ESCOGIENDO UNA SOLA OPCIÓN** entre las posibles respuestas: "*siempre / muchas veces / algunas veces / sólo alguna vez / nunca*". **Si tienes más de un empleo**, te pedimos que refieras todas tus respuestas solamente al que haces en XXXXX.

Es muy importante que contestes **TODAS LAS PREGUNTAS** ya que muchas se tratan conjuntamente, de manera que si dejas alguna pregunta sin contestar es probable que otras que hayas contestado se anulen y se pierda información para el análisis de resultados.

Forma de recogida del cuestionario:

Para llevar a cabo el proceso de evaluación de los riesgos psicosociales, se ha creado un **Grupo de Trabajo** formado por representantes de la dirección de la empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras: _____, con el asesoramiento técnico de..... Si necesitas realizar alguna consulta te puedes dirigir a cualquiera de sus miembros.

Esta introducción al cuestionario supone una garantía legal de que todo el personal que va a trabajar para esta evaluación de riesgos, asumen y cumplen rigurosamente con todos y cada uno de los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de los datos e informaciones personales. Una vez analizados, todos los cuestionarios serán destruidos.

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

www.copsoq.istas21.net

1. Eres:

- 1 Mujer
 2 Hombre

2. ¿Qué edad tienes?

- 1 Menos de 31 años
 2 Entre 31 y 45 años
 3 Más de 45 años

1. Las siguientes preguntas tratan de tu empleo en XXXXX y tus condiciones de trabajo.

3.

- a. Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad. Señala únicamente una opción.
b. Indica en que departamento(s) ó sección(es) has trabajado durante los últimos xxx meses. Si has trabajado en dos o más departamentos señálalos.

1

4

2

5

3

6

4.

- a. Indica qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción.
b. Indica el o los puestos de trabajo que has ocupado en los últimos xxxx meses. Si has ocupado dos o más puestos señálalos.

1

4

2

5

3

6

www.copsoq.istas21.net

5. ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?
- 1 Generalmente no
 - 2 Sí, generalmente de nivel superior
 - 3 Sí, generalmente de nivel inferior
 - 4 Sí, generalmente de mismo nivel
 - 5 Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel
 - 6 No lo sé
6. En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?
- 1 Siempre
 - 2 Muchas veces
 - 3 Algunas veces
 - 4 Sólo alguna vez
 - 5 Nunca
7. ¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?
- 1 Sí
 - 2 No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de comercial pero me pagan como administrativa)
 - 3 No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de administrativa pero me pagan como comercial).
 - 4 No lo sé
8. ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en xxxx?
- 1 Menos de 30 días
 - 2 Entre 1 mes y hasta 6 meses
 - 3 Más de 6 meses y hasta 2 años
 - 4 Más de 2 años y hasta 5 años
 - 5 Más de 5 años y hasta de 10 años
 - 6 Más de 10 años
9. ¿Qué tipo de relación laboral tienes con xxxxx?
- 1 Soy fijo (tengo un contrato indefinido,...)
 - 2 Soy fijo discontinuo

www.copsoq.istas21.net

- 3 Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas)
- 4 Soy temporal (contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, etc.)
- 5 Soy funcionario
- 6 Soy interino
- 7 Soy un/una trade (aún siendo autónomo, en realidad trabajo para alguien del que dependo, trabajo para uno o dos clientes)
- 8 Soy becario/a
- 9 Trabajo sin contrato

10. Desde que entraste en xxxx ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?

- 1 No
- 2 Sí, una vez
- 3 Sí, dos veces
- 4 Sí, tres o más veces

11. Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?

- 1 Ninguno
- 2 Alguno excepcionalmente
- 3 Un sábado al mes
- 4 Dos sábados
- 5 Tres ó más sábados al mes

12. Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?

- 1 Ninguno
- 2 Alguno excepcionalmente
- 3 Un domingo al mes
- 4 Dos domingos
- 5 Tres ó más domingos al mes

13. ¿Cuál es tu horario de trabajo?

- 1 Jornada partida (mañana y tarde)
- 2 Turno fijo de mañana
- 3 Turno fijo de tarde
- 4 Turno fijo de noche
- 5 Turnos rotatorios excepto el de noche
- 6 Turnos rotatorios con el de noche

www.copsoq.istas21.net

14. ¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?
- 1 No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida
 - 2 Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos
 - 3 Tengo hasta 30 minutos de margen
 - 4 Tengo más de media hora y hasta una hora de margen
 - 5 Tengo más de una hora de margen
15. Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?
- 1 Siempre
 - 2 Muchas veces
 - 3 Algunas veces
 - 4 Sólo alguna vez
 - 5 Nunca
16. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?
- 1 Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas
 - 2 Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas
 - 3 Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas
 - 4 Sólo hago tareas muy puntuales
 - 5 No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas
17. ¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?
- 1 Siempre
 - 2 Muchas veces
 - 3 Algunas veces
 - 4 Sólo alguna vez
 - 5 Nunca
18. Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para xxxxxx?
- 1 30 horas o menos
 - 2 De 31 a 35 horas
 - 3 De 36 a 40 horas

4 De 41 a 45 horas

5 Más de 45 horas

19. Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?

1 Ninguno

2 Algún día excepcionalmente

3 De 1 a 5 días al mes

4 De 6 a 10 días al mes

5 11 o más días al mes

20. Teniendo en cuenta el trabajo que tienes que realizar y el tiempo asignado, dirías que:

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) En tu departamento o sección falta personal	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) La planificación es realista	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

21. ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

1 Siempre

2 Muchas veces

3 Algunas veces

4 Sólo alguna vez

5 Nunca

22. Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?

1 300 euros o menos

2 Entre 301 y 450 euros

3 Entre 451 y 600 euros

4 Entre 601 y 750 euros

5 Entre 751 y 900 euros

6 Entre 901 y 1.200 euros

7 Entre 1.201 y 1.500 euros

8 Entre 1.501 y 1.800 euros

www.copsoq.istas21.net

- 9 Entre 1.801 y 2.100 euros
- 10 Entre 2.101 y 2.400 euros
- 11 Entre 2.401 y 2.700 euros
- 12 Entre 2.701 y 3.000 euros
- 13 Mas de 3.000 euros

23. Tu salario es:

- 1 Fijo
- 2 Una parte fija y otra variable.
- 3 Todo variable (a destajo, a comisión,...)

24. Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de tu trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Con qué frecuencia...	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SOLO ALGUNA VEZ	NUNCA
a) tienes que trabajar muy rápido?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) en tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) te retrasas en la entrega de tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) la distribución de tareas es irregular y provoca que se acumule el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual aunque no tengas ganas?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

www.copsoq.istas21.net

i) tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
k) tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
l) hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
m) sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
n) sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
o) piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
p) te resulta imposible acabar tus tareas laborales?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
q) en tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

25. Continuando con las exigencias y contenidos de tu trabajo, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

www.copsoq.istas21.net

¿En qué medida...	EN GRAN MEDIDA	EN BUENA MEDIDA	EN CIERTA MEDIDA	EN ALGUNA MEDIDA	EN NINGUNA MEDIDA
a) tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) tus tareas tienen sentido?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) las tareas que haces te parecen importantes?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) tu trabajo te afecta emocionalmente?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) te sientes comprometido con tu profesión?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
k) te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te tratan?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
l) tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
m) el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

www.copsoq.istas21.net

26. Estas preguntas tratan del grado de definición de tus tareas. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿En qué medida...	EN GRAN MEDIDA	EN BUENA MEDIDA	EN CIERTA MEDIDA	EN ALGUNA MEDIDA	EN NINGUNA MEDIDA
a) en tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) tu trabajo tiene objetivos claros?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

www.copsoq.istas21.net

27. Las siguientes preguntas tratan del apoyo que recibes en el trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Con qué frecuencia...	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SOLO ALGUNA VEZ	NUNCA
a) recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

28. Estas preguntas se refieren hasta qué punto te preocupan posibles cambios en tus condiciones de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Estás preocupado/a por ...	EN GRAN MEDIDA	EN BUENA MEDIDA	EN CIERTA MEDIDA	EN ALGUNA MEDIDA	EN NINGUNA MEDIDA
a) si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) si te cambian de tareas contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) si te despiden o no te renuevan el contrato?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies...)?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

www.copsoq.istas21.net

29. Las preguntas que siguen a continuación se refieren al reconocimiento, la confianza y la justicia en tu lugar de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿En qué medida...	EN GRAN MEDIDA	EN BUENA MEDIDA	EN CIERTA MEDIDA	EN ALGUNA MEDIDA	EN NINGUNA MEDIDA
a) tu trabajo es valorado por la dirección?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) la dirección te respeta en tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) recibes un trato justo en tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) te puedes fiar de la información procedente de la dirección?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) se solucionan los conflictos de una manera justa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) la dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) se distribuyen las tareas de una forma justa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
k) tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

www.copsoq.istas21.net

- l) tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo? 1 2 3 4 5
-
- m) tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo? 1 2 3 4 5
-
- n) tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos? 1 2 3 4 5
-

II. Las siguientes preguntas tratan de tu salud, bienestar y satisfacción

30. En general ¿dirías que tu salud es?

- 1 Excelente
 2 Muy buena
 3 Buena
 4 Regular
 5 Mala

31. Las preguntas que siguen se refieren a cómo te has sentido DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

Miguel Hernández

www.copsoq.istas21.net

Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SOLO ALGUNA VEZ	NUNCA
a) te has sentido agotado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) te has sentido físicamente agotado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) has estado emocionalmente agotado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) has estado cansado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) has tenido problemas para relajarte?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) has estado irritable?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) has estado tenso/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) has estado estresado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

32. Continuando con cómo te has sentido durante las cuatro últimas semanas, elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada pregunta.

www.copsoq.istas21.net

Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SOLO ALGUNA VEZ	NUNCA
a) has estado muy nervioso/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
b) te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
c) te has sentido calmado/a y tranquilo/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
d) te has sentido desanimado/a y triste?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
e) te has sentido feliz?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6

33. ¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración? Elige UNA SOLA RESPUESTA.

- 1 Muy satisfecho/a
- 2 Satisfecho/a
- 3 Insatisfecho/a
- 4 Muy insatisfecho/a

¡MUCHAS GRACIAS POR TU TIEMPO Y COLABORACIÓN!