

# **RIESGOS PSICOSOCIALES DE LA MATRONA DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA. EVALUACIÓN PSICOSOCIAL SEGÚN EL MÉTODO F-PSICO.**



**UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ**

**MÁSTER UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.**

**DIRECTORA: ELISA NOFRE SUBIRATS**

**ALUMNA: LORENA SÁNCHEZ MARTÍNEZ**

**FECHA: JULIO 2018, ALICANTE**

## RESUMEN

La matrona es un profesional sanitario que, ejerciendo su labor en la atención especializada, desarrolla una actividad que comporta un compromiso personal y una interacción directa con las personas, viéndose expuesta a múltiples riesgos psicosociales, a los que se debe enfrentar en su día a día. El objetivo de este estudio es realizar una evaluación de los riesgos psicosociales de matronas que trabajan con mujeres en fase de dilatación, expulsivo, alumbramiento y puerperio inmediato en el servicio de paritorio, así como la propuesta de una serie de medidas preventivas en base a ellos. Para ello se ha empleado el método de evaluación de riesgos psicosociales F-PSICO del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). Se ha obtenido una muestra de 78 cuestionarios cumplimentados y registrados de forma manual en la aplicación informática F-PSICO 3.1.

Los resultados nos advierten de que los factores psicosociales; Desempeño del Rol, Participación/Supervisión, Relaciones y apoyo social, Carga de trabajo, y Demandas psicológicas se encuentran dentro de este colectivo en situación de riesgo elevado con respecto al resto, siendo el Interés por el trabajador/ Compensación y la Variedad en el contenido del trabajo los factores menos afectados por el mismo. Concluimos que, como técnicos en prevención de riesgos laborales, es fundamental conocer cada uno de los componentes psicosociales que pueden afectar a la calidad de vida de estos profesionales y a la calidad de los cuidados que ofrecen para sus pacientes, para así generar una buena gestión sobre la salud de las personas, en la satisfacción de los clientes y en el impacto en las familias y la comunidad.

**Palabras clave:** matrona, riesgos psicosociales, evaluación psicosocial, método F-PSICO, prevención.

## ÍNDICE

1. JUSTIFICACIÓN .....	1
2. INTRODUCCIÓN .....	2
2.1 DEFINICIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LA MATRONA DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA.....	2
2.2 PRINCIPALES FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO. ESTADO ACTUAL. ....	4
2.3 EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.....	11
2.4 NORMATIVA LEGAL EN PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.....	15
3. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS.....	17
4. METODOLOGÍA.....	18
5. RESULTADOS .....	26
6. CONCLUSIONES GENERALES.....	54
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS. ....	56
8. ANEXOS .....	63

## 1. JUSTIFICACIÓN

Los centros sanitarios y sus profesionales requieren de unas necesidades específicas en prevención de riesgos laborales, pues constituyen unos de los grandes sectores en cuanto a índices de accidentes laborales y siniestralidad más elevados año tras año.

Como matrona y futuro técnico superior de prevención de riesgos laborales, veo la necesidad, de abordar el análisis de unos de los factores más específicos y agravados en este sector de la sanidad, como son los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos a lo largo de su profesión.

Encontramos numerosos estudios acerca de riesgos laborales del personal enfermero, pero son muy escasos los referidos a los profesionales especialistas obstétrico-ginecológico (matrona) en cuanto a la labor que ejercen en hospital. Los estudios referentes a ellos son pocos y con un análisis muy superficial de los riesgos, lo que hace necesario una evaluación en mayor profundidad de los mismos.

Con esta investigación, hemos querido indagar sobre aquellos factores que pueden causar graves problemas a la salud del trabajador de una forma posiblemente más a largo plazo y que, al no ser riesgos inminentes para su salud, como por ejemplo accidentes biológicos, físicos, químicos...se infravalora de alguna manera el estudio de su detección, lo cual es tan importante, no sólo para prevenir enfermedades futuras sino, para proporcionar al trabajador y la empresa una calidad asistencial total, a través de la gestión, evaluación y prevención de este tipo de factores psicosociales inherentes al mundo de su profesión.

## 2. INTRODUCCIÓN

Los trabajadores del sector de la salud representan unos 35 millones de personas a nivel mundial, lo que equivale a un 12% de la fuerza laboral, siendo por tanto, un grupo muy numeroso al que se hace necesario una prevención laboral específica en cuanto a su labor asistencial. <sup>(1)</sup>

Hay una gran variedad de publicaciones sobre el estrés, el burnout, las sintomatologías psicosomáticas, las alteraciones en el bienestar psicológico y satisfacción laboral, o sobre los trastornos del sueño, entendidos como consecuencias psicosociales que sufre el profesional de enfermería en su medio de trabajo.

El sector de la sanidad aparece en diferentes estudios como uno de los más afectados por los riesgos psicosociales, tanto por el estrés laboral como por los fenómenos de violencia en el trabajo <sup>(2)</sup>.

Así, la suma de numerosos factores tales como los ritmos de trabajo intensos, multiplicidad de las tareas, inestabilidad laboral, carga de trabajo excesiva, nocturnidad, turnos rotatorios..., hacen que la incidencia y magnitud de estos riesgos sean de gran relevancia.

El riesgo psicosocial es aquel que puede originarse a través de diferentes fuentes o factores del medio laboral, y a pesar de que sus efectos y la dinámica de los mismos empiezan a estar cada vez más identificados y caracterizados, su evaluación a medio y largo plazo, sigue siendo de difícil sensibilización, debida a su naturaleza intrínseca psicosocial. <sup>(2)</sup>

La matrona es un profesional sanitario que, ejerciendo su labor en la atención especializada, se ve expuesta a múltiples de estos riesgos laborales, sobre los cuales tiene que hacer frente en su día a día laboral.

### 2.1 DEFINICIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LA MATRONA DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA.

Para entender el grado de exposición de riesgo psicosocial al que se encuentran las matronas de atención especializada, es necesario empezar con una breve descripción y características de su puesto de trabajo.

UMH- MÁSTER EN PRL  
“RIESGOS PSICOSOCIALES DE LA MATRONA DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA.  
EVALUACIÓN PSICOSOCIAL SEGÚN EL MÉTODO F-PSICO”

El concepto de matrona actual es “una persona que, habiendo sido admitida para seguir un programa educativo de partería, debidamente reconocido por el Estado, ha terminado con éxito el ciclo de estudios prescritos en partería y ha obtenido las calificaciones necesarias que le permitan inscribirse en los centros oficiales y/o ejercer legalmente la práctica de la partería” <sup>(3)</sup>.

La Orden SAS/1349/2009 del 6 de mayo, que regula el programa de formación de la especialidad de Enfermería Obstétrico-Ginecológica (matrona), especifica que “La matrona es el profesional sanitario que, con una actitud científica responsable y utilizando los medios clínicos y tecnológicos adecuados al desarrollo de la ciencia en cada momento, proporciona una atención integral a la salud sexual, reproductiva y maternal de la mujer, en su facetas preventiva, de promoción y de atención y recuperación de la salud, incluyendo así mismo la atención a la madre, en el diagnóstico, control y asistencia del embarazo, parto y puerperio normal y la atención al hijo recién nacido sano, hasta el 28º día de vida” <sup>(4)</sup>.

Como venimos adelantando, en este trabajo nos vamos a centrar en el trabajo de la matrona dentro del ámbito especializado, es decir, en el hospital, concretamente en el área de paritorio, pues es donde, debido al tipo de turnos, carga de trabajo, responsabilidad, estrés laboral..., encontramos mayores índices de riesgos psicosociales para la misma.

Las matronas desarrollan su labor asistencial en el servicio de paritorio principalmente, aunque en ocasiones también realiza tareas en la planta de hospitalización de gestantes y en el quirófano en caso de tener que asistir a mujeres durante una cesárea. <sup>(5)</sup>

La matrona en la atención hospitalaria se encarga de asistir a las gestantes en situaciones de parto (valoración del estado de la embarazada), y parto activo que comprende los periodos de dilatación (acompañamiento y vigilancia de la madre y el feto con monitorización continua), expulsivo (manejo del nacimiento del recién nacido), alumbramiento y puerperio inmediato (recuperación de la gestante y cuidados del recién nacido tras el parto), en el caso de que se produzca un parto normal. <sup>(6)</sup>

Si se realizan partos instrumentados y cesáreas también colabora con el equipo ginecológico y de anestesia. Es la encargada de proporcionar cuidados al recién nacido

durante su estancia en paritorio, sola o junto al pediatra en los casos necesarios, desde que nace hasta que ingresan madre e hijo en la planta de hospitalización una vez a finalizado el puerperio inmediato (a las 2 horas del parto). <sup>(5)(6)</sup>

## **2.2 PRINCIPALES FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO. ESTADO ACTUAL.**

El estudio de los aspectos organizacionales y psicosociales y su relación con la salud laboral no es nuevo, pero si la importancia y reconocimiento que ha adquirido en los últimos años, debido a los importantes cambios en las organizaciones, los procesos de globalización y una mayor exposición a riesgos psicosociales.

Con todo ello, se ha hecho 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. <sup>(7)</sup>

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2001) presenta como factores psicosociales de riesgo para el trabajador, las interacciones entre el sujeto y las condiciones ambientales laborales, el contenido de la organización y la gestión del trabajo. Estas interacciones pueden desencadenar procesos psicosociales con pérdida de salud, de satisfacción y de bienestar en el trabajador, traducándose en una disminución de su rendimiento y repercutiendo en la consecución de objetivos que deben alcanzar en el desempeño de sus funciones <sup>(7)</sup>.

Los factores psicosociales de riesgo los podemos dividir según distintas categorías <sup>(8)</sup>: Contenido del trabajo, Sobrecarga y ritmo, Horarios, Control, Ambiente y equipos, Cultura organizacional y funciones, Relaciones interpersonales, Rol en la organización, Desarrollo de carreras, Relación Trabajo Familia y la Seguridad contractual.

Resulta obvio pensar, que tras la exposición de las diferentes funciones a las que se ve obligado el profesional de la matrona en el ámbito hospitalario, no sólo se encuentra expuesto a los riesgos psicosociales en los que hemos querido centrar nuestro estudio, sino que son varios a los que se enfrenta, siendo algunos de ellos potencialmente determinantes desde el punto de vista de la salud como por ejemplo; la exposición a riesgos biológicos (VIH, Hepatitis B, C, bacterias), riesgos físicos (radiaciones ionizantes, iluminación, ruido, vibraciones, cargas pesadas...), riesgos

UMH- MÁSTER EN PRL  
“RIESGOS PSICOSOCIALES DE LA MATRONA DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA.  
EVALUACIÓN PSICOSOCIAL SEGÚN EL MÉTODO F-PSICO”

químicos (disolventes, teratógenos, tóxicos...) y riesgos ergonómicos (cargas pesadas, movimientos forzados y de repetición, bipedestación prolongada...).<sup>(8)</sup>

Tras una revisión bibliográfica de la literatura existente, se pueden obtener los siguientes resultados en cuanto a los factores psicosociales que podemos encontrar dentro de la profesión enfermera. Destacar, que la mayoría de los artículos encontrados, no hacen distinción entre el grupo de profesionales de la enfermería y las matronas, por lo tanto, incluimos a este último grupo (ya que son enfermeras especialistas) para la revisión de los mismos, tras lo cual, hacemos más hincapié en la importancia de seguir investigando para estos profesionales especialistas por la falta de datos hacia ellos.

Los riesgos psicosociales más ampliamente reconocidos y sobre los que se mantiene un relativo consenso son; el estrés, violencia en el trabajo, acoso laboral o moobing, acoso sexual, inseguridad laboral y Burnout o desgaste profesional, aunque hay que tener en cuenta otros factores del ámbito psicosocial, como la intensidad laboral, el envejecimiento de la población trabajadora, la irregularidad de los tiempos de trabajo, el conflicto trabajo-familia, y el trabajo emocional.<sup>(9)</sup>

Según un estudio sobre personal sanitario, del **Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales**<sup>(10)</sup> con carácter general, obtenemos de este estudio que los principales factores organizacionales que afectan a la salud de los enfermeros son; **las condiciones de trabajo** (se obtiene como el 23% realiza su trabajo en unas condiciones ambientales inseguras y de alta responsabilidad), **la carga mental** (el 25% de las enfermeras se ven obligadas a trabajar con plazos y fechas muy ajustados, el 28% tiene una excesiva carga de trabajo a lo largo de la jornada, el 25% han visto aumentar la carga y ritmo de trabajo en los últimos meses) lo cual se traduce en fatiga y tensión, generando un nivel de estrés y burnout.<sup>(10)</sup>

**La autonomía** (encontramos que el 23% del personal de enfermería carece de autonomía, que se traduce en no poder decidir cuándo hacer un descanso, no tener tiempo para llevar el trabajo al día, no poder decidir sobre el orden en que realizar las tareas y de no tener la opción de cambiar de tarea a lo largo de la jornada); **la falta de participación en el proceso** (17% de los enfermeros reciben instrucciones incompatibles entre sí a la hora de realizar el trabajo lo que dificulta el mismo, y genera tensión al no saber exactamente qué hacer. Además, el 10% de los mismos, parece que

la tarea que realizan carece de sentido y de interés, y el 21% que no se tiene en cuenta su opinión a la hora de planificar el trabajo); **el horario de trabajo** (El 7% del personal de enfermería de este estudio tiene una jornada semanal de más de 40 horas); **el contenido del trabajo** (este factor refleja un determinante positivo en cuanto a la satisfacción laboral, desarrollo de las propias habilidades y aptitudes, y la variedad en la tarea de su trabajo, pues se obtiene que el 11% de los enfermeros consideran que realizan un trabajo poco o nada interesante); **el trabajo en equipo y relaciones laborales** (en el ámbito hospitalario, hay un organigrama jerárquico bien estructurado, en el cual el personal enfermero se encuentra obligado a acatar órdenes médicas, sufriendo, en muchas ocasiones, una falta de comunicación y rigidez estructural organizativa, la cual puede llegar a ser insana para su salud; así manifiestan por ejemplo, el 14% de los enfermeros como no pueden comunicarse con sus superiores directamente); **las condiciones de empleo y futuro** (el personal de enfermería se encuentra actualmente en una situación de precaria de estabilidad laboral, tanto a nivel de inseguridad de contratos como la falta de recompensa y reconocimiento, así vemos como el 10% de los enfermeros dicen que su trabajo está condicionado por el tipo de contrato que tienen y el 12% que el salario que reciben no está en consonancia con las tareas que tienen que realizar). <sup>(10)</sup>

Otros de los riesgos a los que se encuentran expuestos estos profesionales es **la violencia laboral**, se está produciendo un aumento de las agresiones físicas y psíquicas por parte de algunos usuarios del sistema sanitario hacia los profesionales, así encontramos como es el personal de enfermería quienes más comportamientos violentos y agresiones han sufrido, procediendo por parte de los usuarios para el 59% de los trabajadores, por parte de los compañeros para un 6% y el 1% por parte de superiores. <sup>(10)</sup>

En cuanto al **estrés laboral**, la enfermería es una profesión estresante con prevalencia alta de trastornos psicológicos relacionados con el mismo. A estos profesionales se les exige estar preparados para dar respuestas de forma continuada ante situaciones específicas, complejas y distintas para cada paciente.

Esta situación conlleva efectos sobre la salud, en este estudio se revela como un 11% del personal de enfermería, ha manifestado algún síntoma físico relacionado con el trabajo siendo los principales daños: fatiga (46%), irritabilidad (38%), dolor de cabeza (35%), agobio y dormir mal (33%), y un 24% alteraciones digestivas. <sup>(10)</sup>

El “**Burnout**” o **Síndrome de Quemado** también es otro de los factores que aparecen en este estudio, este se relaciona con la constante interacción paciente-enfermero, que puede resultar de una gran demanda psicológica y agotamiento emocional para los mismos. Todo esto puede producir conductas de inhibición, regresión y empobrecimiento de la personalidad, el 22% del personal enfermero de este estudio presenta un alto riesgo de sufrir Burnout.

Por último, el **acoso laboral o “Mobbing”**, el cual se da con mayor frecuencia en la Atención Especializada, el personal de enfermería (3%), representa un alto índice de riesgo para el mismo, teniendo su origen en la mayoría de ocasiones, en la propia organización del centro. <sup>(10)</sup>

Según **Morillejo y Pozo (2001)**, en su estudio sobre factores psicosociales de riesgo para profesionales de la salud, con una muestra de 97 profesionales, siendo el 60,8% enfermeros/as, se determinó como puntuaciones más altas en cuanto a riesgo psicosocial de los sujetos evaluados, la dimensión “Desempeño de roles” más concretamente en el aspecto referido a “Sobrecarga de rol” (cuando las demandas del conjunto de roles que desempeñan, entran en conflicto con el tiempo de que dispone y, por ello, exceden su capacidad de respuesta), seguido de la Ambigüedad y Conflicto de rol.

Otras de las dimensiones afectadas, sería la de “Estrés laboral”, dentro de la cuál, estarían en mayor puntuación las categorías de “problemas de comunicación con los pacientes”, el “nivel general de estrés” y la “frustración relativa (expectativa de éxito/éxito alcanzado).

Finalmente, encontramos la dimensión “Demandas del trabajo” con niveles también superiores a la media, siendo los ítems “exceso de tareas a la vez” y “ritmo excesivo” las de mayor riesgo dentro de la misma. <sup>(11)</sup>

Según **Mancho Iglesias (2012)**, las dimensiones que se encontraban en una situación favorable son las Relaciones personales, Definición de rol, Contenido del trabajo, Interés por el trabajador y Supervisión-participación. La dimensión Autonomía temporal se sitúa en un nivel intermedio, sin embargo, la “Carga mental” queda muy próxima a la situación nociva (DUE (enfermería)=7.37). <sup>(12)</sup>

**Lancharro (2011)**, en su estudio sobre prevalencia de exposición a los riesgos psicosociales, dentro de la categoría de enfermería, destaca como la más afectada, las “Exigencias psicológicas”, observando como pertenecer a las categorías de DUE, tener turno rotatorio, padecer 2 o más bajas por incapacidad temporal y percibir un estado de salud malo, regular o bueno se encuentra asociado con un mayor riesgo. Por otro lado, tener entre 45 y 55 años y un tipo de contrato temporal, se asocia con un menor riesgo percibido por exigencias psicológicas. <sup>(13)</sup>

**Acevedo et al., (2013)**, dentro de su muestra, siendo un 54% enfermeras, determinó como las situaciones más desfavorables (riesgo Alto) se encontraron en las dimensiones: exigencias psicológicas (57,7%), apoyo social y calidad de liderazgo (56,2%) y doble presencia (64%). El riesgo Medio predominó en la dimensión compensaciones (39%) y el riesgo Bajo, es decir, donde predomina una situación más favorable, se observó en la dimensión Trabajo activo y desarrollo de habilidades (42,9%). <sup>(14)</sup>

**Marín-Lluch et al., (2006)**, determinó como para todas las categorías analizadas, el nivel rojo de exposición fue mayoritario en; exigencias psicológicas (74,3%); estima (68,8%); inseguridad (65,1%); doble presencia (59,6%); apoyo social y calidad de liderazgo (45,9%), siendo el menos afectado la dimensión trabajo activo y posibilidades de desarrollo (35,6%). <sup>(15)</sup>

En la búsqueda bibliográfica sobre el estrés del personal sanitario, **Aguado et al., (2013)**, con una muestra de trabajos del 46% para personal enfermero, determinó que el grado de estrés en el personal sanitario es de un nivel moderado-elevado, existiendo diferencias según las condiciones de trabajo, el área de estudio y el apoyo de los superiores y compañeros. <sup>(16)</sup>

Algunos artículos señalan una relación directa entre el estrés con la depresión, alteraciones psicosomáticas, lesiones musculoesqueléticas, así como con el Burnout, además de señalar como factores individuales como la percepción del nivel de estrés, variables emocionales y mentales, demandas laborales, el nivel de apoyo familiar... pueden influir en este grupo de riesgos acelerando en su aparición. <sup>(16)</sup>

UMH- MÁSTER EN PRL  
“RIESGOS PSICOSOCIALES DE LA MATRONA DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA.  
EVALUACIÓN PSICOSOCIAL SEGÚN EL MÉTODO F-PSICO”

Destacar, como el número de estudios realizados en personal de enfermería es superior a los que se han llevado a cabo en médicos, lo cual nos puede hacer pensar, en la mayor necesidad y preocupación por la investigación y evaluación de los profesionales de este sector sanitario. <sup>(16)</sup>

Voltmerl (citado en Aguado et al., 2013), señala que el mantener buenas relaciones personales y profesionales entre compañeros, participación en foros profesionales en la red, mantener relaciones de pareja, y grupos de amistad y de apoyo, podrían contribuir a la prevención de situaciones como Burnout y la aparición de diferentes patologías o síntomas derivadas de las situaciones de estrés. <sup>(16)</sup>

En la revisión de **Sánchez (2016)**, muestra que existen estresores en el ambiente laboral de los profesionales de enfermería y matronas como son: interrupciones frecuentes, impotencia ante la no mejoría del paciente, sufrimiento del paciente y tareas no propias de enfermería. <sup>(17)</sup>

Pablos González et al., (citado en Sánchez, 2016), afirman que existe cierto grado de estrés laboral en el trabajo de enfermeras y matronas, siendo superior en mujeres por el ambiente de trabajo. Los turnos de trabajo propios de los trabajos sanitarios implican trabajo a turnos y nocturnidad, que es un riesgo laboral psicosocial. <sup>(17)</sup>

Las enfermeras y matronas padecen una gran tensión en su trabajo atribuida a la mayor exposición emocional y a la carga de trabajo que sufren, lo que produce síntomas somáticos (falta de aire, opresión en el pecho) y ansiosos (desánimo, ansiedad, nerviosismo, fatiga). <sup>(17)</sup>

Según **Bustillo-Guzmán et al., (2015)**, se encontraron factores de riesgo en la dimensión que corresponde al “Contenido de la tarea”, el ítem más importante fue el relacionado con el tiempo disponible de trabajo para realizar todas las tareas, donde el 75% de la muestra apuntaba como no suficiente. <sup>(18)</sup>

En cuanto al ritmo de trabajo, el 93,8% respondió no tener tiempos de descanso establecidos y reglamentarios, además de llevar un ritmo muy alto de trabajo que deben tener en los turnos y los tiempos de descanso (63,8%). Por último, para las oportunidades de ascender a otro cargo basadas en los méritos personales, el factor de

riesgo fue de 92.5%, además el 90% del personal que participó en el estudio manifestó que en la institución no hay estabilidad laboral. <sup>(18)</sup>

En un estudio cualitativo sobre factores psicosociales de riesgo en profesionales de enfermería de **Carrión et al.,(2010)**, los resultados muestran que en el ámbito del contexto del trabajo la progresión profesional presenta mayor número de factores de riesgo psicosocial, tales como la falta de formación para el desarrollo de la carrera profesional, estancamiento laboral, imposibilidad de promoción y falta de expectativas laborales, falta de promoción y progresión en la carrera profesional y una precariedad laboral que se traduce en una inestabilidad laboral. <sup>(19)</sup>

En cuanto al ámbito de contenido de trabajo los resultados nos muestran que el mayor número de factores de riesgo psicosocial están derivados del volumen/lugar de trabajo, como es el no estar reconocida la sobrecarga de trabajo, exceso de volumen de trabajo por falta de recursos humanos, la presión asistencial y las interrupciones por falta de organización en la agenda laboral. <sup>(19)</sup>

Dentro del riesgo psicosocial Mobbing o acoso psicológico laboral, según **Júarez-García, et al., (2005)**, para el grupo de enfermería, éste se da en su mayoría de forma horizontal y en los casos de abuso psicológico, siendo mínima la intervención de los compañeros para apoyo a la víctima. Esta situación da a entender que las propias enfermeras son atacadas por sus compañeras, lo cual merece especial atención por las implicaciones que pueden producirse a nivel institucional. <sup>(20)</sup>

Por último, en cuanto a violencia laboral, en un estudio realizado en **la Región de Murcia** <sup>(23)</sup> con una muestra de 1.489 profesionales de enfermería, se detectó como el 22,8% de los trabajadores sufrieron semanal o diariamente al menos una de las manifestaciones de violencia verbal recogida en la escala, alcanzando el 71% si consideramos una frecuencia al menos anual. Con respecto a la violencia física, el 1,2% de los trabajadores sufrieron semanal o diariamente, refiriendo una frecuencia al menos anual el 19,9% de la muestra. Los encuestados determinaron como los ataques violentos era en primer lugar por enfados de la demora asistencial en un 21,8% y en segundo, las malas caras y las miradas de desprecio en un 9,5% de los trabajadores. <sup>(21)</sup>

### 2.3 EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.

La evaluación de los riesgos laborales es un elemento central en la prevención de los riesgos. Tal como establece la Ley (LPRL31/1995), modificada por la Ley 54/2003, en su artículo 16, la gestión y planificación de la actividad preventiva comienza por la evaluación de los riesgos laborales, y en el capítulo II del Real Decreto de los Servicios de Prevención (RD 39/1997) es descrita como el elemento previo para la toma de decisiones preventivas por parte de la organización <sup>(22)</sup>.

Los objetivos de los sistemas de evaluación suelen orientarse o bien a la evaluación de aspectos específicos de los riesgos psicosociales, o a obtener una evaluación general de los mismos. Sin embargo, no existe un método único de evaluación global de los riesgos psicosociales.

Actualmente, en España se dispone de una gran gama de instrumentos, principalmente de tipo cuestionario, dirigidos a evaluar los riesgos psicosociales en las Organizaciones <sup>(22)</sup> <sup>(23)</sup>.

#### **-Método de evaluación factores psicosociales FPSICO del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.**

Es el método de elección para nuestro objeto de estudio. Elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el ámbito para la utilización de este método es, en principio, cualquier empresa independientemente de su tamaño o actividad.

Fue diseñado para sugerir cambios de organización y de gestión en la empresa, que ayuden a una mejora en el clima psicosocial. El cuestionario está compuesto por 75 preguntas que responden a una distribución en siete factores; Carga mental, Autonomía temporal, Contenido del trabajo, Supervisión-participación, Definición de rol, Interés por el trabajador, Relaciones personales.

El método ha sido concebido para obtener valoraciones grupales de trabajadores en situaciones relativamente homogéneas. El tiempo estimado para su realización es de 20 a 30 minutos. Dispone de aplicación informática.

Posteriormente, en la parte de metodología se describirán con detalle las propiedades psicométricas y características para la puesta en práctica del método.

**-Método ISTAS 21 para la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa (CoPsoQ).**

Es la adaptación a la realidad española del método CoPsoQ (Cuestionario Psicosocial de Copenhagen), desarrollado por el Instituto Nacional de Salud de Dinamarca. Su evaluación y metodología es de naturaleza psicosocial.

Hay tres versiones del método: corta (para empresas de menos de 25 trabajadores), media (más de 25 trabajadores) y larga (destinada a investigación). Este instrumento conceptualiza las cuatro grandes dimensiones psicosociales (exigencias psicológicas en el trabajo, control o influencia, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo y compensaciones) de las que forman parte un total de 20 dimensiones, a la que se añadió la dimensión de doble presencia.

**-Factores psicosociales. Identificación de situaciones de riesgo. Instituto Navarro de Salud Laboral.**

Elaborado por el Instituto Navarro de Salud Laboral, este instrumento de evaluación sirve para llevar a cabo el primer acercamiento al estado general de la empresa desde el punto de vista psicosocial. Aquellas áreas donde surjan deficiencias serán el punto de arranque para evaluaciones de riesgo más específicas.

Se estudian cuatro variables: participación, formación, gestión del tiempo y cohesión de grupo.

También se incluyen en este cuestionario tres preguntas con el objetivo de reconocer la vulnerabilidad de la empresa a la existencia de acoso laboral.

**-Cuestionario de Satisfacción Laboral**

El ámbito de aplicación es en empresas de cualquier número de trabajadores y de todo tipo de sectores. Utiliza una metodología donde se evalúa tres aspectos: la motivación, la situación del entorno donde desarrollan su trabajo y la formación e información que le aporta la empresa a los trabajadores. Consta de 25 ítems con cuatro respuestas: muy satisfecho, insatisfecho, satisfecho y muy satisfecho.

### **-Escala de Clima Social Laboral (WES)**

Es una escala que evalúa el ambiente social en el trabajo. Se puede aplicar individual o colectivamente a todo tipo de sectores. La escala está formada por 3 dimensiones: relaciones, autorrealización y estabilidad/cambio y diez subfactores.

Tiene la fortaleza de dar unos resultados en percentiles, es decir, el individuo respecto al colectivo o el total de la plantilla. Como inconveniente es necesario un cierto aprendizaje de la persona que va a pasar y corregir este instrumento de medida.

### **-El método LEST**

Es un método de carácter general para la prevención en distintas áreas desarrollado por el Laboratorio de Economía y Sociología del Trabajo destinado al sector industrial donde hay baja cualificación.

Las escalas a utilizar son; la carga mental, tiempo de trabajo; aspectos psicosociales que contiene 5 factores: iniciativa, estatus social, comunicaciones, cooperación e identificación con el producto. La participación de los trabajadores es fundamental en este método para la mejora de las condiciones.

### **-El método de análisis de las condiciones de trabajo de la A.N.A.C.T.**

Es un método para la prevención en distintas áreas desarrollado por la Agencia Nacional para la Mejora de los Condiciones de Trabajo en Francia. Dispone de 9 escalas que son: contenido del trabajo, puestos de trabajo, entorno del puesto, distribución del trabajo, ejecución de las tareas, evaluación y promoción del personal, relaciones sociales, los individuos y el grupo y los estilos de mando.

### **-Cuestionario RED-WONT**

Es un cuestionario que pertenece a la Universidad Jaime I. Permite la identificación de factores de riesgo en individuos, colectivos y organizaciones. Existe una versión RED estándar y algunas adaptaciones a ámbitos específicos como el sanitario. Se puede aplicar a empresas de cualquier número de trabajadores. Como fortaleza es que es ágil, fácil de adaptar a cada organización y tiene una aplicación

online. Como inconveniente es que es un proceso largo que implica una planificación, la administración de los cuestionarios, entrevistas grupales...

#### **-Método INERMAP.**

El Instituto de Ergonomía MAPFRE, ha diseñado una metodología de evaluación de riesgos psicosociales con la finalidad de poder evaluar fácil y objetivamente los riesgos derivados de los factores psicosociales en los centros de trabajo.

Existen distintas versiones del método, en función del sector de actividad que se pretenda evaluar:

- PSICOMAP, para riesgos psicosociales en industria. Incluye trastornos del sueño derivados del trabajo a turnos.
- EDUMAP, sector educativo.
- SANIMAP, sanitario.
- OFIMAP, trabajos administrativos o de oficina.
- TELEMAT, teleoperadores.

#### **-Método PREVENLAB -PSICOSOCIAL**

Es un método de evaluación de riesgos psicosociales elaborado en la Universidad de Valencia que se basa en el modelo AMIGO (Modelo de Análisis Multifacético para la Intervención y Gestión Organizacional). Consiste en un proceso que parte de un módulo preparatorio en el que se establece el contrato con el cliente, después tiene lugar el módulo de chequeo general.

El instrumento cualitativo proporciona información sobre situaciones que generan malestar a través de una pregunta abierta. El cuantitativo explora las diferentes facetas: Sistema de trabajo, Tecnología que se usa en el trabajo, Estructura de la organización, Infraestructura y recursos disponibles, Clima social y comunicación en la organización, Políticas y prácticas en la gestión de recursos humanos, Estilos de dirección, Personas y grupos de trabajo, Misión y cultura de empresa, Ambiente de la organización, Estrategia de la empresa.

## 2.4 NORMATIVA LEGAL EN PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.

En el ámbito de la prevención de riesgos laborales, existen muchas disposiciones técnicas que no tienen la condición de norma en sentido jurídico, ya que no han sido aprobadas por órganos con capacidad normativa y por tanto, carecen de carácter vinculante. Estas disposiciones, son reglas que recogen criterios sobre el modo correcto de actuación en materia preventiva. Como ejemplo podemos destacar algunas de las más conocidas, que son: las Normas EN, de los organismos de normalización CEN, en la Unión Europea o en España, las normas UNE. También podemos destacar, las Guías destinadas a la evaluación y prevención de riesgos laborales elaboradas por el INSHT.

En materia de riesgos psicosociales, podemos destacar la siguiente normativa, tanto de carácter legal como convencional:

- Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. <sup>(24)</sup>
- RD 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. <sup>(25)</sup>
- RD 486/1997, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. <sup>(26)</sup>
- INSHT, Notas técnicas: <sup>(27-36)</sup>:
  - ✓ NTP 445: Carga mental de trabajo: fatiga.
  - ✓ NTP 455: Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos.
  - ✓ NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo.
  - ✓ NTP 489: Violencia en el lugar de trabajo
  - ✓ NTP 179. *Carga mental: definición y evaluación*, de Nogareda, C. (1986)
  - ✓ NTP 443. *Factores psicosociales: metodología de evaluación*, de Martín Daza, F. (1997)
  - ✓ NTP 450. *Factores psicosociales: fases para su evaluación*, de Oncins de Frutos, M. (1997)
  - ✓ NTP 702: *El proceso de evaluación de los Factores Psicosociales*, de Nogareda, C. (2005)
  - ✓ NTP 856 y 857. *Desarrollo de competencias y riesgos psicosociales*, de

UMH- MÁSTER EN PRL  
“RIESGOS PSICOSOCIALES DE LA MATRONA DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA.  
EVALUACIÓN PSICOSOCIAL SEGÚN EL MÉTODO F-PSICO”

Martínez Losa, J.F y Bestratén, M (2010)

✓ NTP 840. *El método del INSL para la identificación y evaluación de factores psicosociales*, de Lahera, M. y Nogareda, C. (2009).



### **3. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS**

#### **3.1 OBJETIVO GENERAL**

-Analizar la evaluación de riesgos psicosociales realizada a matronas que trabajan con mujeres en fase de dilatación, expulsivo, alumbramiento y puerperio inmediato tras el parto en el servicio de paritorio, a través de la herramienta F-PSICO.

#### **3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Identificar los factores psicosociales de riesgo a los que se encuentra expuesta la matrona de atención especializada, en el área de paritorio.

- Elaborar una serie de medidas preventivas para las matronas del área de paritorio en materia de riesgos psicosociales.



## 4. METODOLOGÍA

### 5.1 INSTRUMENTO DE MEDIDA.

El método que se ha utilizado para llevar a cabo la evaluación de riesgos de los factores psicosociales ha sido el “**Método específico de Evaluación de Factores psicosociales F-PSICO**” <sup>(37)</sup>.

El ámbito para la utilización de este método es, en principio, cualquier empresa independientemente de su tamaño o actividad. Aunque a partir de este método es posible obtener los resultados de los trabajadores tanto individual como colectivamente, se desaconseja cualquier utilización de datos individualizados, tanto por el carácter interno de la utilización de este método como por la naturaleza de la información que se trata de obtener.

Éste es un método de evaluación de las condiciones psicosociales, los resultados obtenidos, además de servir a dicho objetivo de carácter evaluativo pueden ser de gran ayuda para sugerir cambios de organización y de gestión en la empresa que ayuden a una optimización de los recursos humanos.

#### ***Justificación de la elección del método:***

Se ha elegido el método FPSICO del INSHT por tres cuestiones:

- Facilidad de aplicación y administración ya que las encuestas están previamente trabajadas y resulta relativamente sencillo repartirlas para su relleno por parte de los trabajadores.
- Informatización y practicidad, la existencia de una aplicación informática que permite conocer los resultados estadísticos con las respuestas de las encuestas previamente introducidas y ya diferenciados en los diferentes temas objeto de estudio.
- Por último, unas buenas propiedades psicométricas resumidas en una fiabilidad alta y validez de constructo adecuada según la NTP 926.

Previamente a la aplicación del cuestionario, es imprescindible plantearnos una serie de cuestiones, entre las que cabe destacar la identificación previa de posibles riesgos en función de las exigencias de la tarea (por ejemplo, elevadas exigencias intelectuales, posible exposición a violencia externa, exposición emocional, deficiente supervisión...) o de algunos aspectos organizativos (por ejemplo, trabajo en cadena, turnicidad, especialmente si incluye el trabajo de noche...) los cuales hemos podido

observar tras la búsqueda bibliográfica de riesgos psicosociales para este colectivo citado con anterioridad.

El método FPSICO, es un método oficial elaborado por el INHST, (Martín y Pérez, 1997). Para su elaboración, los autores se fundamentaron en teorías de estrés, motivación y satisfacción. Consiste en la técnica de intervención psicosocial a través del cuestionario.

Se trata de un instrumento elaborado en el Centro Nacional de Condiciones de Trabajo en Barcelona, y tiene como objetivo la obtención de información, a partir de las percepciones de los trabajadores, sobre distintos aspectos de su trabajo, para valorar las condiciones psicosociales de la empresa.

La última versión (Nogareda, 2008) <sup>38</sup>, recogida en la NTP 926: factores Psicosociales: metodología de evaluación), cuenta con ítems desarrollados en 44 preguntas que según reza el propio programa en su página de inicio valora los factores según las siguientes especificaciones (tomadas literalmente de la herramienta AIP FPSICO):

### **1. Tiempo de trabajo (TT)**

Este factor hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana. Este factor evalúa el impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los periodos de descanso que permite la actividad, de su cantidad y calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social.

### **2. Autonomía (AU)**

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

El método recoge estos aspectos sobre los que se proyecta la autonomía en dos grandes bloques:

**- Autonomía temporal.**

Se refiere a la discreción concedida al trabajador sobre la gestión de algunos aspectos de la organización temporal de la carga de trabajo y de los descansos, tales como la elección del ritmo, las posibilidades de alterarlo si fuera necesario, su capacidad para distribuir descansos durante la jornada y de disfrutar de tiempo libre para atender a cuestiones personales.

**- Autonomía decisional.**

La autonomía decisional hace referencia a la capacidad de un trabajador para influir en el desarrollo cotidiano de su trabajo, que se manifiesta en la posibilidad de tomar decisiones sobre las tareas a realizar, su distribución, la elección de procedimientos y métodos, la resolución de incidencias, etc.

**3. Carga de trabajo (CT)**

Por carga de trabajo se entiende el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo (cognitiva, emocional). Se entiende que la carga de trabajo es elevada cuando hay mucha carga (componente cuantitativo) y es difícil (componente cualitativo).

Este factor valora la carga de trabajo a partir de las siguientes cuestiones:

**- Presiones de tiempos.**

La presión de tiempos se valora a partir de los tiempos asignados a las tareas, la velocidad que requiere la ejecución del trabajo y la necesidad de acelerar el ritmo de trabajo en momentos puntuales.

**- Esfuerzo de atención.**

Con independencia de la naturaleza de la tarea, ésta requiere que se le preste una cierta atención, Esta atención viene determinada tanto por la intensidad y el esfuerzo de atención requeridos para procesar las informaciones que se reciben en el curso de la actividad laboral y para elaborar respuestas adecuadas como por la constancia con que debe ser mantenido dicho esfuerzo. Los niveles de esfuerzo atencional pueden verse incrementados en situaciones en que se producen interrupciones frecuentes, cuando las consecuencias de las interrupciones son relevantes, cuando se requiere prestar

atención a múltiples tareas en un mismo momento y cuando no existe previsibilidad en las tareas.

**- Cantidad y dificultad de la tarea.**

La cantidad de trabajo que los trabajadores deben hacer frente y resolver diariamente es un elemento esencial de la carga de trabajo, así como la dificultad que suponen para el trabajador el desempeño de las diferentes tareas.

**4. Demandas psicológicas (DP)**

Las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional. Las exigencias cognitivas vienen definidas por el grado de presión o movilización y de esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador en el desempeño de sus tareas (procesamiento de información del entorno o del sistema de trabajo a partir de conocimientos previos, actividades de memorización y recuperación de información de la memoria, de razonamiento y búsqueda de soluciones, etc.). De esta forma el sistema cognitivo se ve comprometido en mayor o menor medida en función de las exigencias del trabajo en cuanto a la demanda de manejo de información y conocimiento, demandas de planificación, toma de iniciativas, etc.

Se producen exigencias emocionales en aquellas situaciones en las que el desempeño de la tarea conlleva un esfuerzo que afecta a las emociones que el trabajador puede sentir.

Con carácter general, tal esfuerzo va dirigido a reprimir los sentimientos o emociones y a mantener la compostura para dar respuesta a las demandas del trabajo, por ejemplo, en el caso de trato con pacientes, clientes, etc.

El esfuerzo de ocultación de emociones puede también, en ocasiones, ser realizado dentro del propio entorno de trabajo; hacia los superiores, subordinados... Las exigencias emocionales pueden derivarse también del nivel de implicación, compromiso o involucración en las situaciones emocionales que se derivan de las relaciones interpersonales que se producen en el trabajo y, de forma especial, de

trabajos en que tal relación tiene un componente emocional importante (personal sanitario, docentes, servicios sociales, etc).

Otra fuente de exigencia emocional es la exposición a situaciones de alto impacto emocional, aun cuando no necesariamente exista contacto con clientes.

### **5. Variedad / contenido del trabajo (VC)**

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

Este factor es medido mediante una serie de ítems que estudian en qué medida el trabajo está diseñado con tareas variadas y con sentido, se trata de un trabajo importante y goza del reconocimiento del entorno del trabajador.

### **6. Supervisión / participación (PS)**

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

Así, la “supervisión” se refiere a la valoración que el trabajador hace del nivel de control que sus superiores inmediatos ejercen sobre aspectos diversos de la ejecución del trabajo.

La “participación” explora los distintos niveles de implicación, intervención y colaboración que el trabajador mantiene con distintos aspectos de su trabajo y de la organización.

### **7. Interés por el trabajador / compensación (ITC)**

El interés por el trabajador hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador. Estas cuestiones se manifiestan en la preocupación de la organización por la promoción, formación, desarrollo de carrera de sus trabajadores, por mantener informados a los trabajadores sobre tales cuestiones así como por la percepción tanto de seguridad en el empleo como

de la existencia de un equilibrio entre lo que el trabajador aporta y la compensación que por ello obtiene.

### **8. Desempeño de rol (DR)**

Este factor considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo. Comprende dos aspectos fundamentales:

- la claridad de rol: ésta tiene que ver con la definición de funciones y responsabilidades

(qué debe hacerse, cómo, cantidad de trabajo esperada, calidad del trabajo, tiempo asignado y responsabilidad del puesto).

- el conflicto de rol; hace referencia a las demandas incongruentes, incompatibles o contradictorias entre sí o que pudieran suponer un conflicto de carácter ético para el trabajador.

### **9. Relaciones y apoyo social (RAS)**

El factor Relaciones Interpersonales se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en los entornos de trabajo. Recoge este factor el concepto de “apoyo social”, entendido como factor moderador del estrés, y que el método concreta estudiando la posibilidad de contar con apoyo instrumental o ayuda proveniente de otras personas del entorno de trabajo (jefes, compañeros...) para poder realizar adecuadamente el trabajo, y por la calidad de tales relaciones. Igualmente, las relaciones entre personas pueden ser origen, con distintas frecuencias e intensidades, de situaciones conflictivas de distinta naturaleza (distintas formas de violencia, conflictos personales... ante las cuales, las organizaciones pueden o no haber adoptado ciertos protocolos de actuación.

## **5.2 MUESTRA Y ANÁLISIS DE DATOS.**

Para la obtención de la muestra del estudio, se repartieron los cuestionarios de forma impresa a tres de los hospitales públicos en los que he ejercido mi profesión como matrona, siendo las condiciones laborales en los mismos muy parecidas tanto en organización, como estructura y forma de trabajo. Se ha optado por distribuir las encuestas entre todas las matronas de estos hospitales que ejercen su labor únicamente

UMH- MÁSTER EN PRL  
**“RIESGOS PSICOSOCIALES DE LA MATRONA DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA.  
 EVALUACIÓN PSICOSOCIAL SEGÚN EL MÉTODO F-PSICO”**

en el área de paritorio como veníamos describiendo anteriormente, dejando la libertad de contestar o no. De esta manera se ha utilizado un muestreo aleatorio estratificado.

Se obtuvo un total de 78 respuestas, las cuales fueron pasadas a la aplicación informática F- PSICO 3.1 de forma manual.

Se introdujeron los datos sociodemográficos edad y tipo de contrato para la muestra. De tal forma que se obtuvo una distribución:

- EDAD: 18-25 años (1,3%); 26-35 años (58.4%); 36-45 años (31.2%); 46-55 años (5.2%); 56-65 años (3,9%).
- CONTRATO ACTUAL: Contratos de corta duración (44.2%); contratos de larga duración (33.8%); plaza en propiedad (22.1%).

Una vez realizados los cuestionarios, el método presenta los resultados mediante dos perfiles: un Perfil Valorativo, donde se ofrecen las medidas del colectivo analizado para cada uno de los factores, y un Perfil Descriptivo, que recoge el porcentaje de respuesta obtenido para cada pregunta por parte del colectivo encuestado <sup>(38)</sup>.

- *Perfil Valorativo*: tras la obtención de evidencias de validez y fiabilidad de la versión definitiva del instrumento F-Psico, se procedió al proceso de baremación para interpretar las puntuaciones obtenidas en la administración de la escala a un grupo determinado. Para ello, se han transformado las puntuaciones directas en percentiles, lo que permite determinar distintos niveles de riesgo.

Éstos se sitúan en cuatro niveles:

Percentil obtenido	Riesgo
Percentil $\geq$ P85	Muy elevado
$P75 \leq$ Percentil $<$ P85	Elevado
$P65 \leq$ Percentil $<$ P75	Moderado
Percentil $<$ P65	Situación adecuada

Gráfico 1: niveles de riesgo del perfil valorativo.

UMH- MÁSTER EN PRL  
“RIESGOS PSICOSOCIALES DE LA MATRONA DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA.  
EVALUACIÓN PSICOSOCIAL SEGÚN EL MÉTODO F-PSICO”

Los cuatro tramos mencionados, se presentan gráficamente en distintos tonos de color, especificándose el porcentaje de trabajadores que se posiciona en cada uno de ellos.

También se indica, para cada factor, la media con un punto azul, mostrando así su posición en el conjunto del factor. No obstante, esta media no debe utilizarse como criterio para valorar el nivel de riesgo del factor correspondiente. Más bien constituye un complemento informativo adicional al perfil valorativo.

Las medias pueden diferir y, aun así, los porcentajes pueden estar situados en un nivel de riesgo parecido. Ello se debe principalmente a que los distintos factores tienen diferentes rangos de respuesta, dependiendo del número de preguntas y las correspondientes respuestas que lo conforman

- *El Perfil Descriptivo*: el informe ofrece una información detallada de cómo se posicionan los trabajadores de la muestra elegida ante cada pregunta, permitiendo conocer el porcentaje de elección de cada opción de respuesta, lo cual proporciona datos acerca de aspectos concretos relativos a cada factor. Esta información puede ayudar a orientar las acciones particulares que se han de emprender para la mejora de un determinado factor.

A fin de evitar la ausencia de respuesta, el programa informático ha sido diseñado de manera que es preciso contestar a todas las preguntas para que los datos sean archivados. Asimismo, como información complementaria, se incluye el posible rango de puntuación de cada factor, facilitándose para cada unidad de análisis, la media, la desviación típica, la mediana y el número de trabajadores en cada nivel de riesgo.

## 5. RESULTADOS

Reproducimos a continuación tanto los perfiles como informes de resultados dados por el programa FPSICO. En él se incluye el informe completo, tal y como es aportado por la propia herramienta informática, con el fin de que queden aclarados todos y cada uno de los factores estudiados y los condicionantes que éstos estudian. Resaltar que, a pesar de distribuir la muestra según edad y tipos de contratos, los análisis por separado de los mismos, no incluyen grandes cambios en cuanto a factores en riesgo, siendo los mismos para los grupos de matronas por separado. Por ello, se determinó coger el colectivo completo.

**Colectivo:** seleccionados 78 cuestionarios de matronas de entre 20 a 65 años, con contratos de tipo: temporales de larga duración/ temporales de corta duración (sustituciones) y plazas en propiedad.

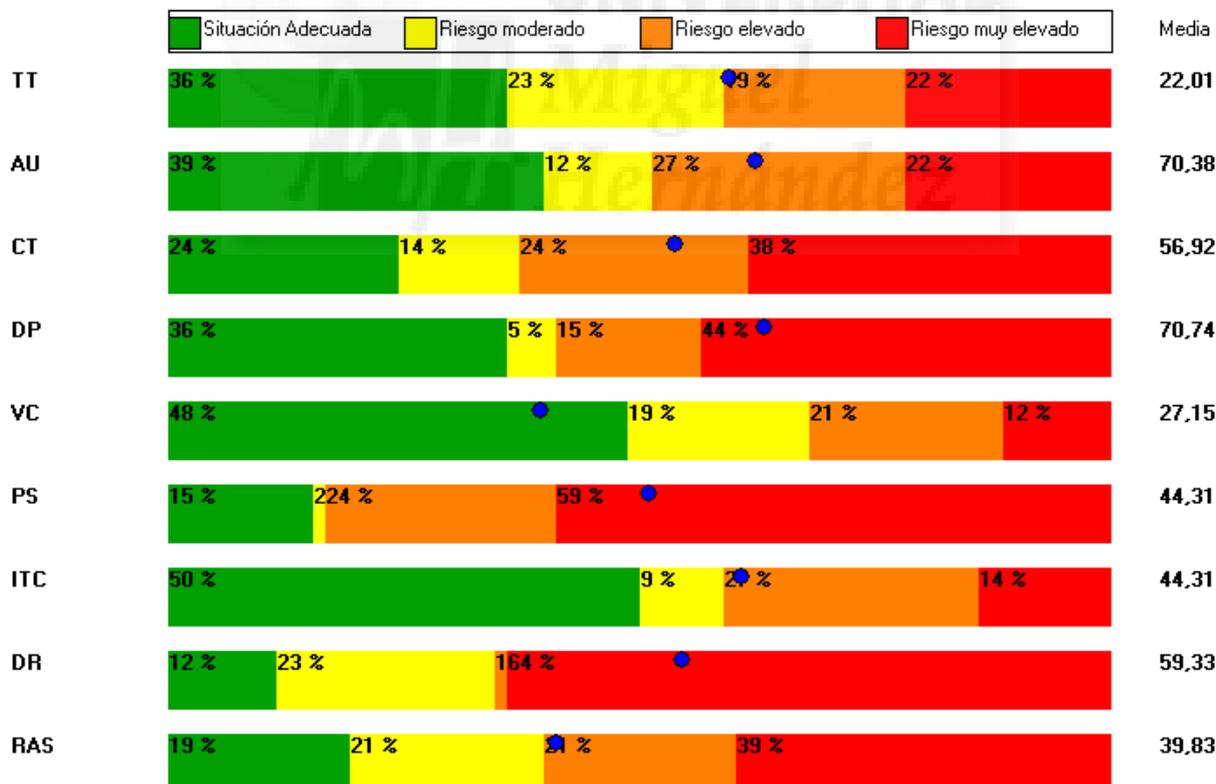


Gráfico 2: Perfil Valorativo global del colectivo matronas.

## PERFILES DESCRIPTIVOS:

### Tiempo de trabajo

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-37	22,01	7,16	24,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
28	18	15	17

#### - Trabajo en sábados (Ítem 1)

siempre o casi siempre	6 %
a menudo	64 %
a veces	25 %
nunca o casi nunca	3 %

#### - Trabajo en domingos y festivos (Ítem 2)

siempre o casi siempre	3 %
a menudo	64 %
a veces	28 %
nunca o casi nunca	3 %

#### - Tiempo de descanso semanal (Ítem 5)

siempre o casi siempre	48 %
a menudo	25 %
a veces	17 %
nunca o casi nunca	7 %

- *Compatibilidad vida laboral-vida social (Ítem 6)*

siempre o casi siempre	6 %
a menudo	25 %
a veces	51 %
nunca o casi nunca	16 %

## Autonomía (AU)

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-113	70,38	27,81	79,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
31	9	21	17

- *Posibilidad de atender asuntos personales (Ítem 3)*

siempre o casi siempre	14 %
a menudo	12 %
a veces	43 %
nunca o casi nunca	29 %

- *Distribución de pausas reglamentarias (Ítem 7)*

siempre o casi siempre	3 %
a menudo	10 %
a veces	51 %
nunca o casi nunca	34 %

- *Adopción de pausas no reglamentarias (Ítem 8)*

siempre o casi siempre	1 %
a menudo	8 %
a veces	64 %
nunca o casi nunca	25 %

UMH- MÁSTER EN PRL  
**“RIESGOS PSICOSOCIALES DE LA MATRONA DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA.  
 EVALUACIÓN PSICOSOCIAL SEGÚN EL MÉTODO F-PSICO”**

- *Determinación del ritmo (Ítem 9)*

siempre o casi siempre	3 %
a menudo	7 %
a veces	25 %
nunca o casi nunca	62 %

- *Actividades y tareas (Ítem 10 a)*

siempre o casi siempre	12 %
a menudo	25 %
a veces	44 %
nunca o casi nunca	16 %

- *Distribución de tareas (Ítem 10 b)*

siempre o casi siempre	11 %
a menudo	28 %
a veces	42 %
nunca o casi nunca	17 %

- *Distribución del espacio de trabajo (Ítem 10 c)*

siempre o casi siempre	11 %
a menudo	26 %
a veces	44 %
nunca o casi nunca	16 %

- *Métodos, procedimientos y protocolos (Ítem 10 d)*

siempre o casi siempre	12 %
a menudo	25 %
a veces	44 %
nunca o casi nunca	16 %

UMH- MÁSTER EN PRL  
“RIESGOS PSICOSOCIALES DE LA MATRONA DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA.  
EVALUACIÓN PSICOSOCIAL SEGÚN EL MÉTODO F-PSICO”

- *Cantidad de trabajo (Ítem 10 e)*

siempre o casi siempre	11 %
a menudo	25 %
a veces	46 %
nunca o casi nunca	16 %

- *Calidad del trabajo (Ítem 10 f)*

siempre o casi siempre	12 %
a menudo	25 %
a veces	44 %
nunca o casi nunca	16 %

- *Resolución de incidencias (Ítem 10 g)*

siempre o casi siempre	11 %
a menudo	26 %
a veces	44 %
nunca o casi nunca	16 %

- *Distribución turnos (ítem 10h)*

siempre o casi siempre	11 %
a menudo	25 %
a veces	44 %
nunca o casi nunca	17 %
No trabajo a turnos	0 %

## Carga de trabajo

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	56,92	14,53	57,50

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
19	10	19	30

UMH- MÁSTER EN PRL  
**“RIESGOS PSICOSOCIALES DE LA MATRONA DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA.  
 EVALUACIÓN PSICOSOCIAL SEGÚN EL MÉTODO F-PSICO”**

- *Tiempo asignado a la tarea (Ítem 23)*

siempre o casi siempre	24 %
a menudo	34 %
a veces	34 %
nunca o casi nunca	6 %

- *Tiempo de trabajo con rapidez (Ítem 24)*

siempre o casi siempre	17 %
a menudo	47 %
a veces	32 %
nunca o casi nunca	2 %

- *Aceleración del ritmo de trabajo (Ítem 25)*

siempre o casi siempre	11 %
a menudo	51 %
a veces	35 %
nunca o casi nunca	1 %

- *Tiempo de atención (Ítem 21) Sólo a título descriptivo*

siempre o casi siempre	23 %
a menudo	44 %
a veces	23 %
nunca o casi nunca	8 %

- *Intensidad de la atención (Ítem 22) Sólo a título descriptivo*

muy alta	64 %
alta	34 %
media	1 %
baja	0 %
muy baja	0 %

UMH- MÁSTER EN PRL  
“RIESGOS PSICOSOCIALES DE LA MATRONA DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA.  
EVALUACIÓN PSICOSOCIAL SEGÚN EL MÉTODO F-PSICO”

- *Atención múltiples tareas (Ítem 27)*

siempre o casi siempre	34 %
a menudo	58 %
a veces	6 %
nunca o casi nunca	0 %

- *Interrupciones en la tarea (Ítem 30)*

siempre o casi siempre	7 %
a menudo	39 %
a veces	51 %
nunca o casi nunca	1 %

- *Efecto de las interrupciones (Ítem 31)*

siempre o casi siempre	5 %
a menudo	21 %
a veces	64 %
nunca o casi nunca	8 %

- *Previsibilidad de las tareas (Ítem 32)*

siempre o casi siempre	67 %
a menudo	23 %
a veces	6 %
nunca o casi nunca	2 %

- *Cantidad de trabajo (Ítem 26)*

excesiva	8 %
elevada	60 %
adecuada	29 %
escasa	1 %
muy escasa	0 %

UMH- MÁSTER EN PRL  
**“RIESGOS PSICOSOCIALES DE LA MATRONA DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA.  
 EVALUACIÓN PSICOSOCIAL SEGÚN EL MÉTODO F-PSICO”**

- *Dificultad del trabajo (Ítem 28)*

siempre o casi siempre	0 %
a menudo	16 %
a veces	67 %
nunca o casi nunca	15 %

- *Necesidad de ayuda (Ítem 29)*

siempre o casi siempre	0 %
a menudo	8 %
a veces	79 %
nunca o casi nunca	11 %

- *Trabajo fuera del horario habitual (Ítem 4)*

siempre o casi siempre	2 %
a menudo	12 %
a veces	42 %
nunca o casi nunca	42 %

**Demandas psicológicas**

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
10-112	70,74	22,42	73,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
28	4	12	34

- *Requerimientos de aprendizajes(Ítem 33 a)*

siempre o casi siempre	34 %
a menudo	43 %
a veces	17 %
nunca o casi nunca	3 %

- *Requerimientos de adaptación (Ítem 33 b)*

siempre o casi siempre	32 %
a menudo	46 %
a veces	17 %
nunca o casi nunca	3 %

- *Requerimientos de iniciativas (Ítem 33 c)*

siempre o casi siempre	33 %
a menudo	44 %
a veces	17 %
nunca o casi nunca	3 %

- *Requerimientos de memorización (Ítem 33 d)*

siempre o casi siempre	33 %
a menudo	44 %
a veces	17 %
nunca o casi nunca	3 %

- *Requerimientos de creatividad (Ítem 33 e)*

siempre o casi siempre	32 %
a menudo	46 %
a veces	17 %
nunca o casi nunca	3 %

- *Requerimientos de trato con personas (Ítem 33 f)*

siempre o casi siempre	33 %
a menudo	44 %
a veces	17 %
nunca o casi nunca	3 %

UMH- MÁSTER EN PRL  
**“RIESGOS PSICOSOCIALES DE LA MATRONA DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA.  
 EVALUACIÓN PSICOSOCIAL SEGÚN EL MÉTODO F-PSICO”**

- *Ocultación de emociones ante superiores (Ítem 34 a)*

siempre o casi siempre	17 %
a menudo	32 %
a veces	37 %
nunca o casi nunca	12 %
No tengo, no trato	0 %

- *Ocultación de emociones ante subordinados (Ítem 34 b)*

siempre o casi siempre	19 %
a menudo	30 %
a veces	37 %
nunca o casi nunca	12 %
No tengo, no trato	0 %

- *Ocultación de emociones ante compañeros (Ítem 34 c)*

siempre o casi siempre	17 %
a menudo	32 %
a veces	37 %
nunca o casi nunca	12 %
No tengo, no trato	0 %

- *Ocultación de emociones ante clientes (Ítem 34 d)*

siempre o casi siempre	17 %
a menudo	32 %
a veces	37 %
nunca o casi nunca	12 %
No tengo, no trato	0 %

- *Exposición a situaciones de impacto emocional (Ítem 35)*

siempre o casi siempre	41 %
a menudo	43 %
a veces	15 %
nunca o casi nunca	0 %

- *Demandas de respuesta emocional (Ítem 36)*

siempre o casi siempre	41 %
a menudo	42 %
a veces	15 %
nunca o casi nunca	1 %

**Variedad / Contenido del trabajo.**

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-69	27,15	14,39	32,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
38	15	16	9

- *Trabajo rutinario (Ítem 37)*

no	60 %
a veces	12 %
bastante	26 %
mucho	0 %

- *Sentido del trabajo (Ítem 38)*

mucho	58 %
bastante	39 %
poco	1 %
nada	0 %

- *Contribución del trabajo (Ítem 39)*

no es muy importante	2 %
es importante	48 %
es muy importante	41 %

UMH- MÁSTER EN PRL  
**“RIESGOS PSICOSOCIALES DE LA MATRONA DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA.  
 EVALUACIÓN PSICOSOCIAL SEGÚN EL MÉTODO F-PSICO”**

no lo sé	7 %
----------	-----

- *Reconocimiento del trabajo por superiores (Ítem 40 a)*

siempre o casi siempre	10 %
a menudo	29 %
a veces	47 %
nunca o casi nunca	12 %
No tengo, no trato	0 %

- *Reconocimiento del trabajo por compañeros (Ítem 40 b)*

siempre o casi siempre	10 %
a menudo	29 %
a veces	47 %
nunca o casi nunca	12 %
No tengo, no trato	0 %

- *Reconocimiento del trabajo por clientes (Ítem 40 c)*

siempre o casi siempre	11 %
a menudo	28 %
a veces	47 %
nunca o casi nunca	12 %
No tengo, no trato	0 %

- *Reconocimiento del trabajo por familia (Ítem 40 d)*

siempre o casi siempre	11 %
a menudo	28 %
a veces	47 %
nunca o casi nunca	12 %
No tengo, no trato	0 %

## Participación / Supervisión

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
-------	-------	-------------------	---------

UMH- MÁSTER EN PRL  
**“RIESGOS PSICOSOCIALES DE LA MATRONA DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA.  
 EVALUACIÓN PSICOSOCIAL SEGÚN EL MÉTODO F-PSICO”**

4-87	44,31	18,44	51,50
------	-------	-------	-------

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
12	1	19	46

- *Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales (Ítem 11 a)*

Puedo decidir	5 %
Se me consulta	20 %
Sólo recibo información	58 %
Ninguna participación	15 %

- *Participación en la introducción de métodos de trabajo (Ítem 11 b)*

Puedo decidir	5 %
Se me consulta	21 %
Sólo recibo información	57 %
Ninguna participación	15 %

- *Participación en el lanzamiento de nuevos productos (Ítem 11 c)*

Puedo decidir	5 %
Se me consulta	20 %
Sólo recibo información	58 %
Ninguna participación	15 %

- *Participación en la reorganización de áreas de trabajo (Ítem 11 d)*

Puedo decidir	5 %
Se me consulta	20 %
Sólo recibo información	57 %
Ninguna participación	16 %

- *Participación en la introducción de cambios en la dirección (Ítem 11 e)*

Puedo decidir	5 %
Se me consulta	20 %

UMH- MÁSTER EN PRL  
**“RIESGOS PSICOSOCIALES DE LA MATRONA DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA.  
 EVALUACIÓN PSICOSOCIAL SEGÚN EL MÉTODO F-PSICO”**

Sólo recibo información	57 %
Ninguna participación	16 %

- *Participación en contrataciones de personal (Ítem 11 f)*

Puedo decidir	5 %
Se me consulta	20 %
Sólo recibo información	57 %
Ninguna participación	16 %

- *Participación en la elaboración de normas de trabajo (Ítem 11 g)*

Puedo decidir	5 %
Se me consulta	20 %
Sólo recibo información	58 %
Ninguna participación	15 %

- *Supervisión sobre los métodos (Ítem 12 a)*

no interviene	19 %
insuficiente	38 %
adecuada	35 %
excesiva	6 %

- *Supervisión sobre la planificación (Ítem 12 b)*

no interviene	19 %
insuficiente	38 %
adecuada	37 %
excesiva	5 %

- *Supervisión sobre el ritmo (Ítem 12 c)*

no interviene	19 %
insuficiente	38 %
adecuada	37 %

excesiva	5 %
----------	-----

- *Supervisión sobre la calidad (Ítem 12 d)*

no interviene	19 %
insuficiente	38 %
adecuada	37 %
excesiva	5 %

### Interés por el trabajador / Compensación

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-73	44,31	17,29	51,00

Situación	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
adecuada	39	7	21
			11

- *Información sobre la formación (Ítem 13 a)*

no hay información	10 %
insuficiente	58 %
es adecuada	30 %

- *Información sobre las posibilidades de promoción (Ítem 13 b)*

no hay información	11 %
insuficiente	57 %
es adecuada	30 %

- *Información sobre requisitos para la promoción (Ítem 13 c)*

no hay información	11 %
insuficiente	57 %
es adecuada	30 %

UMH- MÁSTER EN PRL  
**“RIESGOS PSICOSOCIALES DE LA MATRONA DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA.  
 EVALUACIÓN PSICOSOCIAL SEGÚN EL MÉTODO F-PSICO”**

- *Información sobre la situación de la empresa (Ítem 13 d)*

no hay información	11 %
insuficiente	58 %
es adecuada	29 %

- *Facilidades para el desarrollo profesional (Ítem 41)*

adecuadamente	7 %
regular	35 %
insuficientemente	48 %
no existe posibilidad de desarrollo profesional	7 %

- *Valoración de la formación (Ítem 42)*

muy adecuada	0 %
suficiente	12 %
insuficiente en algunos casos	64 %
totalmente insuficiente	23 %

- *Equilibrio entre esfuerzo y recompensas (Ítem 43)*

muy adecuada	0 %
suficiente	17 %
insuficiente en algunos casos	58 %
totalmente insuficiente	23 %

- *Satisfacción con el salario (Ítem 44)*

muy satisfecho	1 %
satisfecho	41 %
insatisfecho	51 %
muy insatisfecho	6 %

## Desempeño del rol

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
1-109	59,33	23,19	66,00

UMH- MÁSTER EN PRL  
**“RIESGOS PSICOSOCIALES DE LA MATRONA DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA.  
 EVALUACIÓN PSICOSOCIAL SEGÚN EL MÉTODO F-PSICO”**

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
9	18	1	50

- *Especificaciones de los cometidos (Ítem 14 a)*

muy clara	6 %
clara	38 %
poco clara	51 %
nada clara	3 %

- *Especificaciones de los procedimientos (Ítem 14 b)*

muy clara	6 %
clara	38 %
poco clara	51 %
nada clara	3 %

- *Especificaciones de la cantidad de trabajo (Ítem 14 c)*

muy clara	6 %
clara	38 %
poco clara	51 %
nada clara	3 %

- *Especificaciones de la calidad e trabajo (Ítem 14 d)*

muy clara	6 %
clara	38 %
poco clara	51 %
nada clara	3 %

- *Especificaciones de los tiempos de trabajo (Ítem 14 e)*

muy clara	6 %
clara	38 %

UMH- MÁSTER EN PRL  
**“RIESGOS PSICOSOCIALES DE LA MATRONA DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA.  
 EVALUACIÓN PSICOSOCIAL SEGÚN EL MÉTODO F-PSICO”**

poco clara	51 %
nada clara	3 %

- *Especificaciones de la responsabilidad del puesto (Ítem 14f)*

muy clara	6 %
clara	37 %
poco clara	52 %
nada clara	3 %

- *Tareas irrealizables (Ítem 15 a)*

siempre o casi siempre	7 %
a menudo	38 %
a veces	38 %
nunca o casi nunca	15 %

- *Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos (Ítem 15 b)*

siempre o casi siempre	7 %
a menudo	38 %
a veces	39 %
nunca o casi nunca	14 %

- *Conflictos morales (Ítem 15 c)*

siempre o casi siempre	7 %
a menudo	38 %
a veces	39 %
nunca o casi nunca	14 %

- *Instrucciones contradictorias (Ítem 15 d)*

siempre o casi siempre	7 %
a menudo	38 %
a veces	39 %
nunca o casi nunca	14 %

- *Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto (Ítem 15 e)*

siempre o casi siempre	7 %
a menudo	38 %
a veces	39 %
nunca o casi nunca	14 %

## Relaciones y apoyo social

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-97	39,83	16,16	36,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
15	16	16	31

- Apoyo social instrumental de distintas fuentes (Ítem 16 a- 16 d)  
16 a ¿puedes contar con tus jefes?

siempre o casi siempre	25 %
a menudo	43 %
a veces	26 %
nunca o casi nunca	3 %
No tengo, no hay otras personas	0 %

- 16 b ¿puedes contar con tus compañeros?

siempre o casi siempre	25 %
a menudo	43 %
a veces	26 %
nunca o casi nunca	3 %
No tengo, no hay otras personas	0 %

16 c ¿puedes contar con tus subordinados?

siempre o casi siempre	25 %
a menudo	43 %
a veces	26 %
nunca o casi nunca	3 %
No tengo, no hay otras personas	0 %

16 d ¿puedes contar con otras personas que trabajan en la empresa?

siempre o casi siempre	25 %
a menudo	43 %
a veces	26 %
nunca o casi nunca	3 %
No tengo, no hay otras personas	0 %

- Calidad de las relaciones (Ítem 17)

buenas	64 %
regulares	34 %
malas	1 %
no tengo compañeros	0 %

- Exposición a conflictos interpersonales (Ítem 18 a)

raras veces	65 %
con frecuencia	23 %
constantemente	2 %
no existen	8 %

- Exposición a violencia física (Ítem 18 b)

raras veces	65 %
con frecuencia	23 %
constantemente	2 %
no existen	8 %

UMH- MÁSTER EN PRL  
**“RIESGOS PSICOSOCIALES DE LA MATRONA DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA.  
 EVALUACIÓN PSICOSOCIAL SEGÚN EL MÉTODO F-PSICO”**

- *Exposición a violencia psicológica (Ítem 18 c)*

raras veces	65 %
con frecuencia	23 %
constantemente	2 %
no existen	8 %

- *Exposición a acoso sexual (Ítem 18 d)*

raras veces	65 %
con frecuencia	23 %
constantemente	2 %
no existen	8 %

- *Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto (Ítem 19) Sólo a título descriptivo*

deja que sean los implicados quienes solucionen el tema	28 %
pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema	25 %
tiene establecido un procedimiento formal de actuación	7 %
no lo sé	38 %

- *Exposición a discriminación (Ítem 20)*

siempre o casi siempre	5 %
a menudo	8 %
a veces	25 %
nunca o casi nunca	60 %

## 6.1 INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.

Tras la revisión de las encuestas y a la vista de los resultados, procederemos al análisis de aquellos factores que podemos identificar como en riesgo para este colectivo de profesionales especialistas y en donde deberemos intervenir a través de actuaciones preventivas para cada caso concreto.

-El factor “**Desempeño del Rol**”, es uno de los riesgos potenciales más acusados dentro de los resultados. Como decíamos anteriormente, este factor considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo. Así encontramos como el 64% de la muestra se encuentra en un riesgo muy elevado, un 23% en riesgo moderado y sólo un 12% en situación adecuada.

Concretamente, encontramos dentro del aspecto “claridad del rol” (qué debe hacerse, cómo, cantidad de trabajo esperada, calidad del trabajo, tiempo asignado y responsabilidad del puesto...) como el 50% lo define como “poco clara”. Y en el “conflicto de rol” (demandas incongruentes, incompatibles o contradictorias entre sí) una media del 40% responde “a menudo”.

Vemos, por lo tanto, como hay discrepancia a la hora de realizar determinadas tareas propias de las matronas pero que no quedan claras a través de los protocolos hospitalarios de cuándo y cómo deben o no realizarse.

-El factor “**Participación/ Supervisión**”, es también uno de los riesgos psicosociales del colectivo matronil. Hemos obtenido un 59% de la muestra en situación muy elevada de riesgo para el mismo, y un 15% en situación adecuada.

Encontramos dos dimensiones de control; el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres. Así vemos como en el aspecto de la “participación” (niveles de implicación, intervención y colaboración que el trabajador mantiene con distintos aspectos de su trabajo) el 50% de los encuestados responde “sólo recibo información”, frente al 5% que responde “puedo decidir”.

Y para el aspecto de la supervisión (valoración que el trabajador hace del nivel de control que sus superiores inmediatos ejercen sobre aspectos diversos de la ejecución del trabajo) encontramos un 38% que responde que es “insuficiente” y el otro

35% dice “adecuada”.

El riesgo de este factor psicosocial puede tener su base en el hecho de que, dentro del servicio de paritorio, encontramos la responsabilidad de la supervisión y con ello, una mayor participación en cuanto a elaboración de normas, protocolos, nuevos productos, reorganización de áreas... en una o dos personas encargadas para ello, las supervisoras de paritorio y área. Éste hecho, afecta irrefutablemente al resto de personal, que como bien recogen los datos, en general sólo pueden recibir información de los nuevos procedimientos y de las novedades de organización, a través de estas personas, en muchos casos, sin consultar al resto de profesionales de los mismos.

-El factor “**Relaciones y apoyo social**”, es otro de los más afectados y vulnerables como riesgo psicosocial para el colectivo. Así encontramos un 39% de la muestra en una situación de “riesgo muy elevado”, un 20% riesgo moderado y un 19% en situación adecuada.

Dentro del aspecto “apoyo social”, (factor moderador del estrés, y que el método concreta estudiando la posibilidad de contar con apoyo instrumental o ayuda proveniente de otras personas del entorno de trabajo (jefes, compañeros...)), vemos una media del 40% de la muestra responde “a menudo” a la hora de poder contar con compañeros, jefes, subordinados...y el 20% “a veces”.

El 64% revela que la “calidad de las relaciones” es buena y en cuanto a las situaciones conflictivas como (interpersonales, violencia física/psicológica, acoso sexual, discriminación...) el 60% de la muestra responde que “raras veces” frente al 25% que dice “con frecuencia”. Cabe destacar, en este factor el ítem “Gestión de la empresa ante situaciones de conflicto” donde el 40% de la misma respondió “no lo sé” en cuanto al protocolo a seguir ante determinadas situaciones.

Este factor, nos revela que, a pesar de encontrarse una parte del mismo en riesgo para el colectivo de profesionales (por lo que debemos mirar más allá de los meros resultados estadísticos), en general vemos un clima de relaciones interpersonales y de apoyo social bueno dentro del ámbito laboral, donde en muchas ocasiones se puede contar con los jefes y compañeros, y donde los conflictos de violencia y discriminación sólo se presencian en determinadas ocasiones, siendo la gran mayoría por parte de los pacientes hacia el personal.

UMH- MÁSTER EN PRL  
“RIESGOS PSICOSOCIALES DE LA MATRONA DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA.  
EVALUACIÓN PSICOSOCIAL SEGÚN EL MÉTODO F-PSICO”

Para la “**Carga de trabajo**”, vemos un 38% (30 encuestados) en situación de riesgo muy elevado, y un 24% (19) en situación adecuada.

En él, tenemos respuestas en cuanto al factor “presiones de tiempos” (tiempo asignado a la tarea, trabajo con rapidez y aceleración del ritmo), como “a menudo” en el 40% de la muestra. En “esfuerzo de atención” (tiempo de atención, intensidad de la atención, atención múltiples tareas, interrupciones en la tarea...) como “a menudo” 40% y “muy alta” 60%. Y para “cantidad y dificultad” un 60% responde como “elevada” siendo un 67% “a veces” para la dificultad de la misma.

Nos encontramos ante un factor que en ocasiones puede causar dificultades a la hora de trabajar para el colectivo, pues las tareas a realizar de la matrona en hospital requieren de mucha concentración, atención de múltiples prácticas a la vez y un alto índice de interrupciones, pues al final se trata de un servicio de urgencias, donde no se siempre se pueden prevenir las acciones, así como su resolución, dificultad y cantidad de las mismas.

Por último, el factor “**Demandas psicológicas**”, donde una muestra de 34 personas puntúa como “riesgo muy elevado” frente a 28 como en “situación adecuada”. Dentro del mismo, está la evaluación de las “exigencias psicológicas” (requerimientos de aprendizaje, adaptación, iniciativas, memorización, creatividad) donde encontramos respuestas del 45% de la muestra como “a menudo”, frente al sólo 3% de “nunca o casi nunca”.

Para las “exigencias emocionales” (trato con personas, superiores, ocultación de emociones...) el 35% responde “a veces”, mientras que en “exposición a situaciones de impacto emocional y respuesta” el 41% afirma “siempre o casi siempre”.

De este factor, determinamos la alta vulnerabilidad emocional del profesional de la matrona en su entorno laboral, ya sea tanto a la hora de expresar u ocultar sus emociones hacia compañeros, como a los propios pacientes, pues tratan situaciones con una gran carga emocional a diario, lo cual se traduce en un potencial riesgo psicosocial para ellos.

Para el resto de factores, también encontramos situaciones de riesgo, pero en un menor grado, como es el “**Tiempo de trabajo**” donde los trabajos en festivos, sábados, nocturnos puntúan como “a menudo” y “siempre o casi siempre” y en la “**Autonomía**”, tanto a nivel temporal (asunto personales, pausas, ritmo) como

decisional (actividades, espacio de trabajo, métodos, cantidad de trabajo...) puntúan de forma negativa como “a veces” en el 50% de la muestra.

Dentro de los pocos factores que no se encuentra en riesgo según este estudio, encontramos el de “**Variedad/ Contenido del trabajo**” situándose la media dentro de una “situación adecuada” (38 cuestionarios).

Se trata de la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, para el trabajador, en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general, donde vemos puntuaciones positivas hacia “sentido del trabajo” (58%-mucho), “contribución del trabajo” (es muy importante- 41%), “reconocimiento por compañeros, pacientes, familia” (47%- a veces).

Este factor, dada la naturaleza de la profesión enfermera y en este caso obstétrico-ginecológica, la variedad en el trabajo y el trato hacia las personas es única para cada paciente y momento, imposible pues de ser algo rutinario, y sin sentido, algo que es reconocido por todas las categorías y demás profesionales.

## 6.2 PROPUESTAS DE INTERVENCIÓN Y BUENAS PRÁCTICAS.

Entre los factores detallados anteriormente, debemos actuar principalmente sobre aquellos que se encuentran en riesgo elevado dentro del colectivo profesional de las matronas, y actuar en base a una serie de medidas preventivas para solucionar su incidencia.

Según un informe de la Comisión Europea (2000), entre las carencias habituales de las estrategias de intervención frente al estrés y los riesgos psicosociales destacan los enfoques centrados en la respuesta individual y/o en la terapia (que no combaten las causas profundas de las reacciones de estrés), y la falta de ambición de los programas preventivos (medidas aisladas, superficiales, de corta duración y no contextuales). Igualmente abundan los programas implantados de arriba abajo, sin la implicación activa de los distintos agentes (dirección, sindicatos, trabajadores).

Para diseñar una intervención psicosocial resulta útil tener en cuenta las recomendaciones o factores de éxito sistemáticamente identificados, tanto en la literatura científica, como en el análisis de buenas prácticas y casos reales.

En este ámbito preventivo el cómo, el procedimiento, las formas pasan a ser parte de la solución, o pueden serlo de nuevos problemas.

A continuación, se presentan una serie de propuestas, recomendaciones y puntos de reflexión referentes a cada uno de los factores de riesgo contemplados como en riesgo según el análisis anteriormente realizado.

### **Desempeño de rol**

- Definir claramente las funciones, competencias y atribuciones de cada puesto de trabajo, los procedimientos a seguir, los objetivos de cantidad y calidad, el tiempo asignado, la responsabilidad, y el ámbito de autonomía disponible.

- Asegurarse de que esa información e instrucciones han llegado efectivamente a los trabajadores, y comprobar que son entendidas, clarificadoras y útiles. Revisar los mecanismos y agentes que tienen un papel clave en ese proceso.

- Algunas situaciones que producen gran ansiedad y que es preciso evitar son las siguientes: realización de tareas innecesarias o de tareas que no pueden realizarse por no disponer de los recursos necesarios; encomienda de tareas que, para llevarse a cabo, exigen saltarse los métodos establecidos; recepción de instrucciones incompatibles entre sí; realización de acciones que supongan un serio conflicto para el trabajador (moral, de sus creencias y valores, etc.).

### **Participación/Supervisión**

- Definir, clarificar, comunicar claramente el nivel de participación que se otorga a los distintos profesionales en el servicio; en qué aspectos el ámbito de su capacidad de participación está limitado a la consulta o a la propuesta y en cuáles se dispone también de capacidad decisoria.

- Analizar los medios actuales existentes en el servicio para canalizar la participación (buzones, paneles, reuniones periódicas, órganos de representación, encuestas, etc.); ¿son adecuados, ágiles, eficaces?, ¿qué aspectos podrían mejorarse?, ¿sería preciso crear nuevos canales de participación?

- Evitar que los sistemas de control (de trabajo, tiempo, horarios...) generen una supervisión excesiva.

- Flexibilizar progresivamente la supervisión promoviendo la delegación en los trabajadores y la responsabilidad individual.

### **Relaciones y apoyo social**

- Revisar el papel de los supervisores respecto al resto de planilla profesional, proporcionando las condiciones necesarias para que ofrezcan: asistencia técnica y material, relaciones personales no sólo formales, sensibilidad a problemáticas personales, apoyo frente a otras instancias y reconocimiento del trabajo realizado.
- Disponer del personal adecuado y suficiente para cubrir bajas, permisos y días de libre disposición.
- Proporcionar formación específica adecuada sobre el trabajo en equipo.
- Difundir, por parte de la dirección, una declaración pública que rechace explícitamente conductas de acoso o violencia, y establecer procedimientos internos para gestionar los posibles casos que se produzcan.

### **Carga de trabajo.**

- Disponer de un protocolo de actuación ante determinadas urgencias imprevistas, en cuanto al tiempo necesario para ellas y la forma de abordarlas, para generar el menor estrés posible en el profesional y en su trabajo.
- Investigar, y corregir, las causas por las que los tiempos asignados para la realización de la tarea son escasos: dificultad de la tarea, cantidad excesiva, inadecuación de los recursos (materiales, humanos, económicos, etc.).
- Tan negativo es un exceso de información en calidad o cantidad, como un defecto de la misma. Detectar el origen del problema y buscar un punto de equilibrio.

### **Demandas psicológicas (cognitivas y emocionales)**

- Proporcionar los medios y recursos adecuados para realizar el trabajo (incluyendo la dotación de personal).
- Potenciar el trabajo en equipo y la comunicación.
- Reconocer y hacer visible el trabajo que realizan las personas.
- Formar a los supervisores en liderazgo participativo, equipos de trabajo, asertividad, etc.
- Establecer pausas que permitan la recuperación adecuada.

UMH- MÁSTER EN PRL  
“RIESGOS PSICOSOCIALES DE LA MATRONA DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA.  
EVALUACIÓN PSICOSOCIAL SEGÚN EL MÉTODO F-PSICO”

- Establecer mecanismos que faciliten al trabajador tomar decisiones sobre el ritmo, la cantidad de trabajo, el método de trabajo, el momento de realizar las pausas.
- Proporcionar entrenamiento en habilidades de autocontrol, manejo de la distancia emocional con el usuario, afrontamiento de usuarios conflictivos, etc.
- Proporcionar soporte psicológico, y/o legal, cuando sea necesario (por ejemplo, en exposición habitual a situaciones de elevado impacto emocional; en casos de agresiones, amenazas, situaciones de conflicto, etc.).



## 6. CONCLUSIONES GENERALES

Tras la realización de este trabajo de investigación, podemos concluir como el colectivo de profesionales enfermeros especialistas (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.

Después del análisis de nuestros resultados, comprobamos, como coinciden muchos de los factores psicosociales de riesgo con los autores encontrados en la búsqueda bibliográfica. Así pues, al igual que Morillejo y Pozo (2001), Mancho Iglesias (2012), Lancharro (2011), Acevedo et al., (2013), Sánchez (2016) y Bustillo-Guzmán et al., (2015), coincide como el desempeño del rol, la carga de trabajo, las demandas psicológicas (emocionales), el liderazgo (supervisión), el apoyo social, las relaciones interpersonales y la organización, son factores claves en potencial riesgo para el colectivo de las matronas.

Con estos resultados, vemos la importancia de actuar sobre aquellos riesgos psicosociales potencialmente peligrosos para el personal sanitario, en concreto sobre el tipo de organización del servicio, teniendo en cuenta así, el volumen de trabajo/lugar de trabajo, el no estar reconocida la sobrecarga de trabajo, el exceso de volumen de trabajo por falta de medios humanos, la presión asistencial y las interrupciones por falta de organización de la agenda de trabajo, el tipo de liderazgo y supervisión.... situaciones que pueden acabar generando el llamado “Burnout” y por supuesto estrés laboral.

La otra gran parte infravalorada y muy vulnerable del sector son las demandas psicológicas, éstas están presentes a diario en el colectivo, las cuales tanto a nivel cognitivo (exigencia de las tareas, nivel de atención) como emocional (ocultación de sentimientos, alta exposición emocional...) son un grupo que destaca por sus efectos en la salud de los trabajadores, y en la atención a los pacientes.

UMH- MÁSTER EN PRL  
**“RIESGOS PSICOSOCIALES DE LA MATRONA DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA.  
EVALUACIÓN PSICOSOCIAL SEGÚN EL MÉTODO F-PSICO”**

Como matrona y futuro técnico en Prevención de Riesgos Laborales, veo fundamental conocer cada uno de los componentes psicosociales que pueden afectar a la calidad de vida de los profesionales sanitarios y por ende, a la calidad de los cuidados que ofrecen para sus pacientes. Es por tanto, de gran importancia, poder incidir en ellos, así como generar una buena gestión sobre la salud de las personas, lo que se proyectará en los resultados de la empresa/servicio, en la satisfacción de los clientes y en el impacto en las familias y la comunidad.

En definitiva, lo que se pretende conseguir con este estudio, es ahondar de forma científica y con rigor, sobre los potenciales factores psicosociales de riesgo que cada vez abundan más en el personal sanitario de nuestro país, para reflexionar sobre si realmente están siendo infravalorados en los distintos servicios y si se está informando al personal tanto de su procedencia y naturaleza como de su prevención, a través de propuestas de mejora y buenas prácticas por los responsables de ello.



## 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- 1 Galíndez L, Rodríguez Y. Riesgos Laborales de los Trabajadores de la Salud. Salud de los Trabajadores. [Internet]. 2007 [citado 02 Abr 2018];15(2):67-69. Disponible en [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-01382007000200001&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382007000200001&lng=es&tlng=es).
- 2 Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; 2006. Disponible en: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/100517.pdf>
- 3 Internacional; Confederation of Midwives. Definición de Matrona [Internet]; 2005 [citado 02 Abr 2018]. Disponible en: [http://www.federacion-matronas.org/\\_data/archivos/409\\_es\\_Definicion%20Matrona%20ICM-2005.pdf](http://www.federacion-matronas.org/_data/archivos/409_es_Definicion%20Matrona%20ICM-2005.pdf)
- 4 Orden SAS/1349/2009, de 6 de mayo, por la que se aprueba y publica el programa formativo de la especialidad de Enfermería Obstétrico-Ginecológica (Matrona). BOE nº129, 28/06/2009.
- 5 Asociación Navarra de Matronas. Guía de objetivos, funciones y actividades de la matrona: asistencia hospitalaria; Navarra. 2013. Disponible en: [http://www.asociacioncanariadematronas.es/wpcontent/uploads/2013/04/guia\\_funciones\\_matronanavarra.pdf](http://www.asociacioncanariadematronas.es/wpcontent/uploads/2013/04/guia_funciones_matronanavarra.pdf)
- 6 Servicio Murciano de Salud. Vía Clínica de Atención al Parto Normal. Subdirección General de Calidad Asistencial; Servicio Murciano de Salud. Consejería de Sanidad y Política Social; 2013. Disponible en: <https://sms.carm.es/somosmas/documents/63024/0/Libro+V%C3%ADa+Cl%C3%ADnica+Atenci%C3%B3n+al+Parto+Normal.pdf/7645bf3f-ac02-4ca0-8924-2b1f43ffe202>

- 7 OIT (2001). Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales; Madrid: 2001 Disponible en: <http://www.mtas.es/publica/enciclo/default.htm>
- 8 Llanes Saura, A. Prevención de riesgos laborales en la matrona de atención especializada. [trabajo Fin de Máster]. Elche: Universidad Miguel Hernández; 2016. Disponible en: <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3315/1/Llanes%20Saura%20C%20Alicia%20TFM.pdf%20Hecho.pdf>
- 9 Aguado Martín JI, Bátiz Cano A, Quintana Pérez S. El estrés en personal sanitario hospitalario: estado actual. Med. segur. trab. [Internet]. 2013 [citado 02 Abr 2018]; 59(231):259-275. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465546X2013000200006&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465546X2013000200006&lng=es).
- 10 Observatorio permanente. Guía de prevención de riesgos psicosociales en el sector sanidad: atención primaria. UGT; Madrid. 2007. Disponible en: <http://www.fespugtmadrid.es/wpcontent/uploads/saludlaboral/documentacion/Guias%20tecnicas/Gu%C3%ADa%20Sanidad%20Primaria.pdf>
- 11 Morillejo EA, Pozo Muñoz C. Análisis de los factores psicosociales de riesgo en los profesionales dedicados al cuidado de la salud. Rev de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. [Internet]. 2001 [citado 02 Abr 2018]; 17(3):273-293. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231318273002>.
- 12 Mancho Iglesias J, Martínez La Serna Y, Sesé Abad A, Sureda Demeulemeester E. Evaluación del impacto de los riesgos psicosociales del personal sanitario en la satisfacción y la conflictividad laborales. ORP 10º Congreso Internacional de Riesgos Laborales. [Internet]. 2012 [citado 06 Abr 2018]. Disponible en:

UMH- MÁSTER EN PRL  
“RIESGOS PSICOSOCIALES DE LA MATRONA DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA.  
EVALUACIÓN PSICOSOCIAL SEGÚN EL MÉTODO F-PSICO”

<https://www.prevencionintegral.com/canal-orp/papers/orp-2012/evaluacion-impacto-riesgos-psicosociales-personal-sanitario-en-satisfaccion-conflictividad-laborales>.

- 13 Martín Lancharro P. Riesgos psicosociales en personal sanitario hospitalario. [tesis doctoral]. Santiago de Compostela: Universidad Santiago de Compostela; 2011.
- 14 Acevedo GE, Sánchez J, Farías MA, Fernández AR. Riesgos Psicosociales en el Equipo de Salud de Hospitales Públicos de la Provincia de Córdoba, Argentina. Cienc Trab. [Internet]. 2013 [citado 06 Abr 2018]; 15(48):140-147. Disponible en: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492013000300006&lng=es](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492013000300006&lng=es).
- 15 Marín Lluch P, García Domingo C, Muñoz Fernández JL, Rabanaque Mallent G. Detección de riesgos psicosociales en profesionales sanitarios de un área de salud. Journal Atención Primaria. [Internet]. 2006 [citado 07 Abr 2018];35(5):302-303. DOI: <https://doi.org/10.1157/13086321>.
- 16 Aguado Martín JI, Bátiz Cano A, Quintana Pérez S. El estrés en personal sanitario hospitalario; estado actual. Med Segur Trab. [Internet]. 2013 [citado 08 Abr 2018]; 59 (231) 259-275. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v59n231/revision1.pdf>.
- 17 Sánchez Martínez, MC. Evaluación de la satisfacción laboral de las matronas y enfermeras. [trabajo Fin de Máster]. Elche: Universidad Miguel Hernández; 2016. Disponible en: <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3393/1/Sanchez%20Martinez%2C%20M%2C%20AA%20Carmen%20TFM.pdfH.pdf>

- 18 Bustillo Guzmán M, Rojas Meriño J, Sánchez Camacho A, Sánchez Puello L, Montalvo Prieto A, Rojas López M. Riesgo psicosocial en el personal de enfermería. Servicio de urgencias en hospital universitario de Cartagena. Rev Duazary. [Internet]. 2015 [citado 09 Abr 2018];12(1)32-40. DOI: <http://dx.doi.org/10.21676/2389783X.1396>
- 19 Carrión García MA, López Barón F, Alpuente Abelló L. Estudio cualitativo sobre factores psicosociales de riesgo en profesionales de enfermería. Rev Waxapa. [Internet]. 2010 [citado 08 Abr 2018]; 2(3) 27-34. Disponible en: <http://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=32503>
- 20 Juárez García A, Hernández Mendoza E, Ramírez Páez JA. Mobbing un riesgo psicosocial latente en el trabajo de enfermería. Rev Enferm IMSS. [Internet]. 2005 [citado 10 Abr 2018];13(3):153-160. Disponible en: <http://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2005/eim053f.pdf>
- 21 Galián Muñoz I, Llor Esteban B, Ruiz Hernández JA. Violencia de los usuarios hacia el personal de enfermería en los hospitales públicos de la Región de Murcia. Rev. Esp. Salud Pública. [Internet]. 2012 [citado 10 Abr 2018]; 86(3): 279-291. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S113557272012000300007&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S113557272012000300007&lng=es)
- 22 INSHT. NTP 703: El proceso de evaluación de los factores psicosociales. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España; 2000.

UMH- MÁSTER EN PRL  
“RIESGOS PSICOSOCIALES DE LA MATRONA DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA.  
EVALUACIÓN PSICOSOCIAL SEGÚN EL MÉTODO F-PSICO”

23. INSHT. NTP 451: Evaluación de las condiciones de trabajo: Métodos Generales. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España; 1999.
24. Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. (Boletín Oficial del Estado, número 269, de 10-11-95).
25. RD 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº27, 31/01/1997.
26. RD 486/1997, por el que se establecen las Disposiciones Mínimas de Seguridad y Salud en los lugares de trabajo. BOE nº 97, 23/04/1997.
27. INSHT. NTP 445: Carga mental de trabajo: fatiga. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España; 1999.
28. INSHT. NTP 455: Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España; 1999.
29. INSHT. NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España; 1998.
30. INSHT. NTP 489: Violencia en el lugar de trabajo. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España; 1998.

31. INSHT. NTP 179: Carga mental del trabajo: definición y evaluación. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España; 1998.
32. INSHT. NTP 443: Factores Psicosociales: metodología de evaluación. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España; 1999.
33. INSHT. NTP 450: Factores Psicosociales: fases para su evaluación. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España; 1999.
34. INSHT. NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España; 2000.
35. INSHT. NTP 856-857: Desarrollo de competencias y riesgos psicosociales (I-II). Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España; 2010.
36. INSHT. NTP 840: El método del INSL para la identificación y evaluación de factores psicosociales. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España; 2009.
37. Ferrer Puig R, Guilera Ferré G, Però Cebollero M. Propiedades psicométricas del instrumento de valoración de riesgos psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (FPSICO). Barcelona: Universidad de Barcelona, 2011 [citado 14 Abr 2018]. Disponible en:

UMH- MÁSTER EN PRL  
**“RIESGOS PSICOSOCIALES DE LA MATRONA DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA.  
EVALUACIÓN PSICOSOCIAL SEGÚN EL MÉTODO F-PSICO”**

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NOVEDADES%20EDITORIALES/FPsico/Informe%20justificaci%C3%B3n.pdf>

38. INSHT. NTP 926: El proceso de evaluación de los factores psicosociales. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España; 2012.



## 8. ANEXOS

### CUESTIONARIO F-PSICO (VERSIÓN IMPRESA)

El objetivo de este cuestionario es conocer algunos aspectos sobre las condiciones psicosociales en tu trabajo. El cuestionario es anónimo y se garantiza la confidencialidad de las respuestas. Con el fin de que la información que se obtenga sea útil es necesario que contestes sinceramente a todas las preguntas. Tras leer atentamente cada pregunta, así como sus opciones de respuesta, marca en cada caso la respuesta que consideres más adecuada, señalando una sola respuesta por cada pregunta.

#### 1. ¿Trabajas los sábados?

siempre o casi siempre

a menudo

a veces

nunca o casi nunca

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

#### 2. ¿Trabajas los domingos y festivos?

siempre o casi siempre

a menudo

a veces

nunca o casi nunca

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

#### 3. ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?

siempre o casi siempre

a menudo

a veces

nunca o casi nunca

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

**4. ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?**

siempre o casi siempre

a menudo

a veces

nunca o casi nunca

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

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

siempre o casi siempre

a menudo

a veces

nunca o casi nunca

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

**6. ¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?**

siempre o casi siempre

a menudo

a veces

nunca o casi nunca

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

**7. ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?**

siempre o casi siempre

a menudo

a veces

nunca o casi nunca

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

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

siempre o casi siempre

a menudo

a veces

nunca o casi nunca

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

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

siempre o casi siempre

a menudo

a veces

nunca o casi nunca

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

UMH- MÁSTER EN PRL  
**“RIESGOS PSICOSOCIALES DE LA MATRONA DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA.  
 EVALUACIÓN PSICOSOCIAL SEGÚN EL MÉTODO F-PSICO”**

10. ¿Puedes tomar decisiones relativas a:

Lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)

La distribución de tareas a lo largo de tu jornada

La distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales, etc.)

Cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)

La cantidad de trabajo que tienes que realizar

La calidad del trabajo que realizas

La resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo

La distribución de los turnos rotativos

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
	1	2	3	4
La distribución de tareas a lo largo de tu jornada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La cantidad de trabajo que tienes que realizar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad del trabajo que realizas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución de los turnos rotativos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

Introducción de cambios en los equipos y materiales

Introducción de cambios en la manera de trabajar

Lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios

Reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo

Cambios en la dirección o entre tus superiores

Contratación o incorporación de nuevos empleados

Elaboración de las normas de trabajo

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

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

	no interviene	insuficiente	adecuada	excesiva
El método para realizar el trabajo	1	2	3	4
La planificación del trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El ritmo de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad del trabajo realizado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

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

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

	muy clara	clara	poco clara	nada clara
Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)	1	2	3	4
Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La cantidad de trabajo que se espera que Hagas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad de trabajo que se espera que hagas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

El tiempo asignado para realizar el trabajo

La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)

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

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

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

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

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

Buenas	<input type="checkbox"/>	1
Regulares	<input type="checkbox"/>	2
Malas	<input type="checkbox"/>	3
No tengo compañeros	<input type="checkbox"/>	4

**18. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo:**

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

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

deja que sean los implicados quienes solucionen el tema	<input type="checkbox"/>	1
pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema	<input type="checkbox"/>	2
tiene establecido un procedimiento formal de actuación	<input type="checkbox"/>	3
	<input type="checkbox"/>	4

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

siempre o casi siempre

a menudo

a veces

nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

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

siempre o casi siempre

a menudo

a veces

nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

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

muy alta

alta

media

baja

muy baja

	1
	2
	3
	4
	5

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

siempre o casi siempre

a menudo

a veces

nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

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

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

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

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

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

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

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

excesiva  
elevada  
adecuada  
escasa  
muy escasa

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

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

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

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

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

siempre o casi siempre

a menudo

a veces

nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

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

siempre o casi siempre

a menudo

a veces

nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

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

siempre o casi siempre

a menudo

a veces

nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

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

siempre o casi siempre

a menudo

a veces

nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

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

siempre o casi siempre

a menudo

a veces

nunca o casi nunca

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

**33. En qué medida tu trabajo requiere:**

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

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

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

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

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

	1
	2
	3
	4

**36. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.):**

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

	1
	2
	3
	4

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

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

	1
	2
	3
	4

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

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

	1
	2
	3
	4

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

siempre o casi siempre

a menudo

a veces

nunca o casi nunca

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

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

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

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

Adecuadamente

Regular

Insuficiente

No existe posibilidad de desarrollo profesional

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

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

Muy adecuada	<input type="checkbox"/>	1
Suficiente	<input type="checkbox"/>	2
Insuficiente en algunos casos	<input type="checkbox"/>	3
Totalmente insuficiente	<input type="checkbox"/>	4

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

Muy adecuada	<input type="checkbox"/>	1
Suficiente	<input type="checkbox"/>	2
Insuficiente en algunos casos	<input type="checkbox"/>	3
Totalmente insuficiente	<input type="checkbox"/>	4

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

Muy satisfecho	<input type="checkbox"/>	1
Satisfecho	<input type="checkbox"/>	2
Insatisfecho	<input type="checkbox"/>	3
Muy insatisfecho	<input type="checkbox"/>	4