

FACULTAD DE MEDICINA
UNIVERSIDAD MIGUEL
HERNÁNDEZ



TRABAJO FIN DE MÁSTER

“¿Y a mí quién me cuida?”

El personal sanitario: la pieza clave y olvidada de la gestión sanitaria”

Creación de una unidad de salud mental para el personal sanitario dependiente del Servicio de Riesgos Laborales de un hospital de tercer nivel de la Comunidad Valenciana

Alumna : Nieto Gallego, Andrea

Tutor : García Morant, Alejandro

Máster Universitario en Gestión Sanitaria

Curso: 2024-2025

Información adicional:

- En caso de que la presente actividad se desarrolle total o parcialmente en otras instituciones es responsabilidad del investigador principal solicitar cuantas autorizaciones sean pertinentes, de manera que se garantice, al menos, que los responsables de las mismas están informados.
- Le recordamos que durante la realización de este trabajo debe cumplir con las exigencias en materia de prevención de riesgos laborales. En concreto: las recogidas en el plan de prevención de la UMH y en las planificaciones preventivas de las unidades en las que se integra la investigación. Igualmente, debe promover la realización de reconocimientos médicos periódicos entre su personal; cumplir con los procedimientos sobre coordinación de actividades empresariales en el caso de que trabaje en el centro de trabajo de otra empresa o que personal de otra empresa se desplace a las instalaciones de la UMH; y atender a las obligaciones formativas del personal en materia de prevención de riesgos laborales. Le indicamos que tiene a su disposición al Servicio de Prevención de la UMH para asesorarle en esta materia.

La información descriptiva básica del presente trabajo será incorporada al repositorio público de Trabajos fin de Grado y Trabajos Fin de Máster autorizados por la Oficina de Investigación Responsable de la Universidad Miguel Hernández. También se puede acceder a través de <https://oir.umh.es/solicitud-de-evaluacion/tfg-tfm/>



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN

2. PLAN ESTRATÉGICO

2.1 Metodología. Definición de estrategias y valores

2.2 Análisis de la situación

2.2.1 Análisis externo

2.2.2 Principios básicos de la PRL de la Conselleria de Sanidad

2.2.3 Organización y marco legislativo de la PRL

2.2.4 Análisis interno

A. Estructura del SPRL de la UD H. La Ribera

B. Estructura de la Unidad de Salud Mental

C. Actividad del SPRL

D. Matriz DAFO

E. Matriz CAME

3. OBJETIVOS

4. PLAN DE ACTUACIÓN

4.1 Acciones

4.2 Recursos necesarios

4.3 Plan económico

4.4 Funciones del equipo preventivo-terapéutico

5. BIBLIOGRAFÍA

6. ANEXOS

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Presentación

La salud mental del personal sanitario es una preocupación creciente, especialmente después de la pandemia del Covid-19. Los problemas de salud mental entre los trabajadores sanitarios no solo impactan su calidad de vida, sino también la atención que brindan a los pacientes. Es crucial que las políticas de gestión sanitaria se enfoquen en este aspecto.

Entre los factores que contribuyen a los trastornos mentales en los profesionales de la salud se encuentran: la carga excesiva de trabajo con jornadas laborales de hasta 24 horas, los turnos nocturnos que alteran los ritmos circadianos, la exposición a situaciones de alta responsabilidad, el infradiagnóstico de patologías en el propio personal y la automedicación, más frecuente en los médicos, lo que aumenta el riesgo de adicciones y suicidio. Además, la falta de apoyo organizacional, como la inestabilidad laboral y la escasa participación en decisiones importantes, genera frustración y agotamiento emocional.

La prevalencia de trastornos mentales entre el personal sanitario es alarmante, con un 49% de los trabajadores sufriendo trastornos de ansiedad, y un alto porcentaje experimentando agotamiento emocional, estrés y ansiedad. Para mejorar la salud mental, se sugieren medidas como crear un ambiente laboral de apoyo, garantizar acceso a servicios de salud mental, reducir el estigma asociado, fomentar el autocuidado y ofrecer formación en salud mental.

Existen programas de apoyo psicológico y políticas institucionales, aunque muchos carecen de evaluación a largo plazo. En conclusión, la salud mental de los trabajadores sanitarios requiere atención urgente, con intervenciones eficaces y un entorno laboral que fomente el bienestar, lo cual beneficiará tanto a los profesionales como a los pacientes. La creación de una unidad de salud mental específica para prevención y tratamiento de patología mental en el personal sanitario ayudará a la mejora del bienestar del mismo y de la calidad de atención recibida por los pacientes.

Palabras clave: personal sanitario, salud mental, trastornos del sueño, riesgos laborales

1.2 Abstract

Healthcare workers face growing mental health concerns because of the Covid-19 pandemic. Healthcare professionals who experience mental health issues directly affect their personal well-being while simultaneously degrading their ability to deliver quality patient care. Healthcare management policies need to prioritize this matter.

Healthcare workers develop mental health disorders because of their excessive workloads that include 24-hour shifts and night shifts which disrupt their circadian rhythms and their exposure to high-responsibility situations and underdiagnosis of their conditions and self-medication practices which doctors use more frequently to develop addiction and suicide risks.

Healthcare professionals experience emotional burnout and frustration because their organization provides insufficient support through job instability and limited decision-making participation.

The mental health situation among healthcare workers remains concerning because anxiety disorders affect 49% of them and numerous staff members suffer from emotional burnout and stress and anxiety.

The proposed strategies to enhance mental health include building supportive workplaces and providing mental health services while reducing stigma and promoting self-care and mental health training.

The current psychological support programs and institutional policies exist but most lack proper long-term evaluation systems.

Healthcare workers need immediate attention for their mental health because effective interventions combined with a work environment that promotes well-being will benefit both professionals and patients.

A specialized mental health unit dedicated to preventing and treating healthcare worker mental health issues would improve their well-being which would lead to better patient care.

Keywords: healthcare workers, mental health, sleep disorders, occupational risks

2. PLAN ESTRATÉGICO

2.1 Metodología. Definición de estrategias y valores

La estrategia metodológica implicó revisar y analizar estudios científicos encontrados en bases de datos especializadas como PubMed y SciELO utilizando términos clave como “salud mental”, “riesgos psicosociales”, “prevención de riesgos laborales”, “burnout” y “personal sanitario”.

Se seleccionaron publicaciones de los últimos 10 años en español e inglés dándole prioridad a revisiones sistemáticas así como investigaciones empíricas y directrices técnicas proporcionadas por organismos internacionales como la OMS y la OIT; así como nacionales.

La elección de documentos se llevó a cabo siguiendo criterios de inclusión y exclusión establecidos previamente que se centraban en la relevancia para el ámbito sanitario y su utilidad en los servicios de prevención.

Los hallazgos de esta revisión fueron fundamentales para identificar necesidades específicas y riesgos comunes junto a buenas prácticas en la promoción de la salud mental en entornos laborales relacionados con la sanidad.

2.1.1 Misión

Es crucial cuidar la seguridad del personal de salud para asegurar su bienestar y la excelencia en la atención a los pacientes. Los trabajadores de la salud enfrentan diversos riesgos físicos (como infecciones), biológicos (como estrés), emocionales (como agotamiento) y psicosociales debido a la naturaleza de sus labores diarias. La implementación de medidas preventivas adecuadas como la capacitación en gestión de riesgos laborales o la provisión de equipos de protección no solo protege la salud de los trabajadores sino que también aumentan su eficiencia laboral al reducir el absentismo por enfermedad. Además de esto, una buena prevención también mejora la calidad asistencial ya que permite que los profesionales sanitarios puedan realizar sus tareas estando en óptimas condiciones físicas y mentales lo cual se traduce en una atención más segura y eficiente para los pacientes.

En este trabajo nos enfocaremos en mejorar la calidad de vida psicosocial al implementar una unidad de salud mental para el personal sanitario.

2.1.2 Visión

Ser un modelo de gestión a seguir en la Comunidad Valenciana para cuidar de la salud mental de los trabajadores sanitarios de manera integral; asegurando un ambiente laboral que promueva el bienestar emocional para así mejorar la calidad de vida de los profesionales y, en última instancia, potenciar la atención brindada a los pacientes.

2.1.3 Valores

Compromiso en favor del bienestar del personal de salud y la mejora constante en la atención a los riesgos psicosociales existentes.

Garantía de confidencialidad en todos los servicios ofrecidos para preservar la privacidad de los profesionales.

Promoción de la empatía al comprender las necesidades emocionales y psicológicas de los trabajadores.

Trato digno a todo el personal sin importar su cargo o circunstancias individuales.

2.2 Análisis de la situación

2.2.1 Análisis externo

La preocupación por la salud mental de los trabajadores del ámbito sanitario ha aumentado notablemente tras el contexto de la pandemia de Covid-19.

Estos desafíos en la salud mental no sólo impactan en la vida cotidiana de los profesionales de la salud sino también en la calidad del cuidado ofrecido a los pacientes. Por esta razón debería ser primordial considerar este aspecto al implementar medidas de gestión sanitaria

Factores que contribuyen a los problemas de salud mental del personal sanitario:

Los factores que contribuyen a los problemas mentales del personal sanitario incluyen la carga laboral excesiva y las jornadas prolongadas hasta 24 horas; el trabajo extenuante y la gran cantidad de pacientes generan estrés y fatiga emocional. Además, los horarios rotativos y los turnos nocturnos afectan los ritmos biológicos del cuerpo (circadianos), lo que aumentaría la incidencia de trastornos mentales y enfermedades endocrinas o tumorales en los trabajadores expuestos a estas condiciones.

Otro factores son: la exposición frecuente a situaciones que demandan una carga mental intensiva y decisiones que tienen un gran impacto y responsabilidad para el personal sanitario; el infradiagnóstico de enfermedades (ya sea enfermedades mentales o de otra índole) en el personal médico mismo; la automedicación aumentada en profesionales de la salud debido a su capacidad para recetarse medicamentos y acceder a ellos fácilmente; esto último se relaciona directamente al incremento de adicciones y tasa de suicidio en este grupo comparado a la población general.

Cabe destacar, entre estos factores, la falta de respaldo organizativo: La falta de participación en decisiones importantes y el escaso respaldo por parte de las instituciones contribuyen a la frustración y sentimiento de impotencia entre el personal médico y sanitario.

Es especialmente preocupante la inestabilidad laboral y los constantes cambios de contratos y puestos a los que se enfrentan a lo largo de su carrera laboral.

Por todas estas razones mencionadas, resulta alarmante la alta prevalencia de trastornos mentales en el personal sanitario. Alrededor del 49 por ciento de los profesionales de la salud experimentan algún tipo de trastorno mental.

Los síntomas de ansiedad y estrés causan un agotamiento emocional generalizado que impactan significativamente en su bienestar.

Medidas para mejorar la salud mental del personal sanitario:

1. Establecer un entorno laboral solidario donde la comunicación abierta y la confianza entre los integrantes del equipo de salud sean prioritarias.
2. Garantizar el acceso a servicios de apoyo psicológico como líneas de ayuda telefónica, asesoramiento y grupos de apoyo especializados en salud mental.
3. Combatir el estigma asociado a la salud mental mediante la promoción de conversaciones que normalicen este tema y eviten que afecten a las oportunidades profesionales del personal sanitario.
4. Promover el cuidado personal y la gestión del estrés fomentando hábitos como tomar pausas de forma regular, realizar actividad física y prácticas de relajación.
5. Proporcionar capacitación en salud mental para que los profesionales estén preparados para reconocer señales de trastornos mentales tanto en ellos mismos como en sus compañeros.

Apoyo institucional y programas existentes:

Existen diversas acciones para respaldar la salud mental de los profesionales sanitarios como servicios psicológicos de apoyo, aplicaciones móviles y políticas institucionales; no obstante, muchos de estos apoyos carecen de evaluaciones prolongadas que garanticen su continuidad en el tiempo...

En conclusión, la salud mental de los profesionales sanitarios sigue siendo una preocupación importante que necesita ser abordada de manera prioritaria.

Es crucial aplicar medidas efectivas para ofrecer un respaldo institucional adecuado y promover un entorno laboral que favorezca el bienestar psicológico. Estas acciones no solo contribuirán al bienestar de los trabajadores sino también mejorarán la calidad de la atención prestada a los pacientes.

2.2.2 Principios básicos de la política de PRL de la Conselleria de Sanidad de la Generalitat Valenciana

La Conselleria de Sanidad de la Generalitat Valenciana enfatiza que la prevención es responsabilidad de todos en la organización y debe ser abordada de manera compartida y transversalmente; por lo tanto espera que cada empleado o empleada asuma el compromiso de seguir la política de prevención de riesgos laborales en el ejercicio de sus funciones designadas y contribuya a su implementación efectiva.

Los principios fundamentales de la política de prevención de riesgos laborales establecidos por la Conselleria son los siguientes:

1. Asegurar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales que corresponda a nuestras actividades y lugares de trabajo es primordial.
2. Garantizar el bienestar físico, mental y social óptimos para nuestro personal es una prioridad indiscutible.
3. Comprometernos a mejorar constantemente las condiciones laborales conforme avancen la tecnología y la organización es esencial.
4. Eliminar y minimizar los riesgos en el entorno laboral que puedan afectar la salud de los trabajadores es una responsabilidad fundamental.
5. Ajustar el entorno laboral y las prácticas organizativas según las necesidades individuales de los empleados para lograr un equilibrio entre la productividad y el bienestar de las personas.
6. Asegurar la participación y comunicación de todo el personal para promover y hacer efectivo su derecho a ser consultado e involucrado.
7. Implementar acciones informativas y formativas necesarias para mejorar la efectividad de las medidas preventivas entre los empleados del Departamento de Salud Pública.
8. Abordar de manera integral la perspectiva de género en la gestión de riesgos en el ámbito laboral.

2.2.3 Organización y marco legislativo de la prevención de riesgos laborales de la Conselleria de Sanidad de la Generalitat Valenciana

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Conselleria de Sanidad de la Generalitat Valenciana, bajo la modalidad de servicio de prevención propio, está integrado por el servicio de coordinación de prevención de riesgos laborales de la conselleria competente en materia de sanidad y por las unidades departamentales (UDs) de prevención de riesgos laborales del Sistema Valenciano de Salud.

El papel del servicio de coordinación de prevención de riesgos laborales es coordinar todas las actividades preventivas que se lleven a cabo en el ámbito de la Conselleria misma, así como en los departamentos de salud y en los centros no departamentales del sistema valenciano de salud.

El ámbito de actuación de las unidades departamentales es el departamento de salud y los centros no departamentales que se le asignan. Las competencias son: promover la integración de la prevención en todas las actividades, participar en la elaboración de la programación anual de actividades preventivas, colaborar con la gerencia de los departamentos en la elaboración de los protocolos y procedimientos, realizar el seguimiento del cumplimiento de la programación anual, elaborar la memoria anual de la actividad preventiva, entre otras que le sean encomendadas.

Las UDs desarrollan las actividades preventivas en los Departamentos de Salud. Están formadas por coordinador/a de la unidad, personal sanitario, personal técnico y personal administrativo del departamento.

Actualmente existen 22 Unidades Departamentales (*Ver Anexo 1*).

El marco legislativo:

1. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales
2. Decreto 159/2009 de 2 de octubre, del Consell "Por el que se establecen las actuaciones de los órganos de la Consellería de Sanidad de la Generalitat Valenciana en la prevención y atención de las agresiones a los trabajadores del sector sanitario público de la Generalitat".
3. Orden 2/2025, de 26 de marzo de 2025 de la Conselleria de Sanidad, por la cual se estructura y organiza el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del sector sanitario de la Generalitat Valenciana.

2.2.4 Análisis interno

A. Estructura del SPRL

La Unidad Departamental del Departamento de Salud de la Ribera (Alzira) integrada dentro de la Agrupación Sanitaria Interdepartamental de Valencia Este (junto con el Hospital Universitario Dr. Peset de Valencia y el H. Lluís Alcanyís de Xàtiva), está formada por: un jefe de servicio / coordinador de la unidad, un médico del trabajo, un enfermero del trabajo, tres técnicos de prevención de riesgos laborales (dos técnicos superiores y un técnico intermedio) y un administrativo.

El SPRL brinda atención a todos los profesionales sanitarios dependientes del Departamento de Salud de la Ribera, ya sea del hospital, de los centros de especialidades, centros de salud y del Servicio de Emergencias Sanitarias del Departamento de Salud; en total, a unos 3700 trabajadores.

B. Estructura de la Unidad de Salud Mental dependiente del SPRL

La Unidad de Salud Mental dependiente del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales estará compuesta por : un psiquiatra y dos psicólogos, cuya actividad laboral se centrará exclusivamente en la atención y abordaje de la patología mental de los trabajadores derivados por el SPRL de forma ambulatoria. También se hará cargo de realizar los talleres de prevención conjuntamente con el equipo de vigilancia de la salud (médico y enfermero del trabajo) y el técnico encargado de riesgo psicosocial del Hospital de la Ribera, mediante talleres grupales semanales en horario laboral con temática variables sobre burnout, manejo del estrés, hábitos saludables, higiene del sueño, etc.

En el caso de la detección de trastorno mental grave y/o agudo, que requiera de hospitalización, se contará con el apoyo del PAIME (Programa de Atención al Médico Enfermo) y entes privados que apoyarán la hospitalización de los sanitarios, si precisaran de mayor confidencialidad que la propia hospitalización en el servicio de psiquiatría del propio centro.

C. Actividad del SPRL

La actividad en el SPRL se divide, a grandes rasgos, en:

1. Vigilancia de la salud de los trabajadores, llevada a cabo por el médico y enfermero del trabajo del SPRL. La vigilancia de la salud consiste en realizar los exámenes de salud obligatorios y voluntarios de los trabajadores, tanto iniciales como periódicos, realizar la notificación y seguimiento de los accidentes laborales;

realizar las adaptaciones de puesto de trabajo del personal sensible (embarazadas, resto de personal sensible...), realizar la vigilancia de la salud colectiva de los trabajadores, etc.

2. Evaluación de riesgos de los puestos de trabajo: llevada a cabo por los técnicos superiores e intermedio de riesgos laborales del SPRL.

D. Matriz DAFO

Con el propósito de identificar las debilidades y oportunidades que la Unidad de Salud Mental del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Hospital La Ribera en Alzira enfrentan se llevó a cabo una evaluación DAFO.

El análisis DAFO indica que la implementación de un servicio de salud mental para el personal médico en el hospital tiene un potencial prometedor; no obstante también enfrentará desafíos importantes como la resistencia al cambio y la escasez de recursos disponibles. Para aumentar las posibilidades de éxito es fundamental consolidar el respaldo institucional y superar los obstáculos derivados del estigma mediante campañas de concienciación pública. Asimismo es necesario que la organización haga uso de los avances tecnológicos para optimizar el acceso y la eficiencia de sus servicios. Para contrarrestar las posibles amenazas resulta imprescindible elaborar un plan de viabilidad financiera que asegure el respaldo continuado al proyecto en el largo plazo. (*Ver Anexo 2*).

E. Matriz CAME

La Matriz CAME proporciona una guía clara para transformar las debilidades y amenazas en acciones estratégicas, mientras que permite mantener y aprovechar las fortalezas y oportunidades para garantizar el éxito de la unidad de salud mental para el personal sanitario. Para ello, es clave trabajar en la sensibilización sobre la salud mental, la obtención de recursos, la integración de tecnologías y la comunicación constante con los profesionales del hospital. (*Ver Anexo 3*).

3. OBJETIVOS

La creación de una Unidad de Salud Mental para el personal sanitario, dependiente del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (SPRL) del Hospital de la Ribera (Alzira) tiene como fin mejorar la calidad de vida y el bienestar emocional del personal sanitario, a la vez que optimiza la calidad del servicio ofrecido a los pacientes.

Objetivo principal: Mejorar la salud laboral promoviendo una mejora de la salud mental del personal sanitario:

- **Objetivo:** Prevenir y abordar trastornos mentales como ansiedad, depresión y agotamiento emocional (burnout) que afectan al personal sanitario debido a la alta carga laboral y las condiciones de trabajo.
- **Justificación:** Los profesionales de la salud están expuestos a altos niveles de estrés, lo que impacta negativamente tanto en su bienestar personal como en la calidad de la atención proporcionada a los pacientes

Objetivos secundarios:

1. Reducir el Estrés Laboral y los Riesgos Psicosociales

- **Objetivo:** Identificar y mitigar los factores estresantes y los riesgos psicosociales asociados al entorno laboral en el hospital, tales como las largas jornadas laborales, turnos nocturnos, la sobrecarga de trabajo y la presión emocional derivada de la toma de decisiones críticas.
- **Justificación:** El estrés crónico y la falta de apoyo institucional son factores que contribuyen significativamente al desarrollo de trastornos mentales en los profesionales de la salud. Abordar estos factores ayuda a reducir el riesgo de enfermedades mentales.

2 Fomentar el Autocuidado y la Gestión del Estrés

- **Objetivo:** Proporcionar herramientas y recursos para que el personal sanitario pueda gestionar eficazmente el estrés y promover prácticas de autocuidado, tales como el descanso adecuado, la actividad física, y técnicas de relajación.
- **Justificación:** La implementación de programas de autocuidado mejora la capacidad del personal para hacer frente a situaciones estresantes y disminuye el agotamiento emocional y la fatiga.

3. Garantizar el Acceso a Atención Psicológica Especializada

- Objetivo: Ofrecer un acceso rápido y confidencial a servicios de apoyo psicológico, terapia individual y grupal, así como asesoramiento en salud mental para los profesionales del hospital.
- Justificación: La intervención temprana es crucial para evitar que los trastornos mentales se agraven. Facilitar el acceso a profesionales capacitados ayuda a prevenir problemas más graves como la automedicación o el suicidio.



4. Fomentar una Cultura Organizacional que Apoye la Salud Mental

- Objetivo: Promover una cultura organizacional que valore el bienestar emocional del personal sanitario, reduciendo el estigma asociado a la salud mental en el entorno laboral.
- Justificación: Crear un ambiente en el que los trabajadores se sientan apoyados y no juzgados por cuidar su salud mental aumenta la probabilidad de que busquen ayuda cuando lo necesiten, mejorando su bienestar general y la calidad del entorno laboral.

5. Mejorar el Rendimiento y la Calidad del Trabajo del Personal Sanitario

- Objetivo: Optimizar el rendimiento laboral y la calidad de atención a los pacientes al mejorar la salud mental del personal, reduciendo el agotamiento y el estrés, lo cual impacta directamente en la calidad del servicio y la satisfacción de los pacientes.
- Justificación: Los trabajadores que cuentan con un apoyo adecuado para la salud mental son más productivos, motivados y menos propensos a cometer errores, lo que mejora la atención y seguridad de los pacientes.

6. Monitorear y Evaluar el Impacto de la Unidad en la Salud del Personal

- Objetivo: Implementar un sistema de monitoreo y evaluación continua para medir la efectividad de las intervenciones de salud mental y ajustar los programas según sea necesario.
- Justificación: La evaluación permite identificar áreas de mejora, adaptar las estrategias a las necesidades cambiantes del personal y garantizar la sostenibilidad de la unidad a largo plazo.

7. Prevenir la Fatiga y el Agotamiento Profesional (Burnout)

- Objetivo: Desarrollar estrategias para prevenir y abordar el agotamiento emocional y la fatiga laboral, proporcionando un espacio de apoyo psicoemocional, descansos adecuados y recursos para gestionar el estrés crónico.
- Justificación: El burnout es una condición común en los trabajadores de la salud debido a la carga emocional y física de su labor. La intervención temprana ayuda a reducir los casos de agotamiento y mejora el bienestar general de los empleados.

La Unidad de Salud Mental para el Personal Sanitario, dependiente del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, tiene como objetivo abordar los factores psicosociales y de salud mental que afectan al personal hospitalario. Esto incluye desde la prevención del estrés y el agotamiento, hasta el fomento de la salud mental, garantizando el bienestar del equipo sanitario. A través de programas de autocuidado, acceso a atención psicológica y una cultura organizacional que valore la salud mental, la unidad contribuirá a un entorno laboral más saludable, lo que repercutirá positivamente en la atención a los pacientes.

4. PLAN DE ACTUACIÓN

Para la creación de la Unidad de Salud Mental dependiente del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (SPRL) del hospital, considerando la contratación de 1 psiquiatra, 2 psicólogos, 1 terapeuta ocupacional, 1 entrenador/profesor de educación física y 1 administrativo, es importante definir con claridad cómo se estructurará la contratación de los profesionales, las funciones de cada uno y los recursos necesarios para su integración en el equipo terapéutico.

Aquí se detalla cómo se organizaría este proceso:

4.1 Acciones

Acción 1: Sensibilización y Formación del Personal

- Objetivo: Reducir el estigma sobre los trastornos mentales y promover la importancia de la salud mental.
- Descripción: Realizar campañas informativas sobre los beneficios de la salud mental, integrando talleres, charlas y sesiones formativas periódicas para sensibilizar a todo el personal sanitario sobre la importancia de la salud emocional.
- Temporalización: Trimestral.

Acción 2: Implementación de Servicios Psicológicos

- Objetivo: Proveer apoyo psicológico profesional y especializado.
- Descripción: Establecer un equipo de psicólogos y psiquiatras que ofrezcan sesiones individuales y grupales para el personal sanitario, tanto de forma presencial como virtual.

- Temporalización: Inmediata y continua.

Acción 3: Evaluación y Diagnóstico de Riesgos Psicosociales

- Objetivo: Identificar los factores de riesgo que afectan la salud mental del personal sanitario.
- Descripción: Implementar un sistema de evaluación anual del bienestar psicológico del personal mediante encuestas, entrevistas y seguimiento de los casos identificados.
- Temporalización: Anual, con seguimiento bimestral.

Acción 4: Estrategias de Autocuidado y Manejo del Estrés

- Objetivo: Ofrecer recursos prácticos y herramientas para la gestión del estrés.
- Descripción: Introducir programas de autocuidado como clases de yoga, meditación, mindfulness y técnicas de relajación. Ofrecer actividades regulares para fomentar el descanso y la desconexión del trabajo. Como proyecto piloto, se incluirá el beneficio de participación en clases de yoga/pilates/crosstraining en el lugar de trabajo (gimnasio del hospital) a las 6:45-7h y a las 15:30-45h, de lunes a viernes, a todo el personal sanitario contratado.
- Temporalización: Mensual.

Acción 5: Creación de Espacios de Apoyo y Escucha

- Objetivo: Brindar un espacio seguro donde el personal pueda expresar sus preocupaciones y dificultades emocionales.
- Descripción: Establecer un espacio físico y/o virtual donde los trabajadores puedan recibir apoyo psicológico de manera confidencial y privada.
- Temporalización: Permanente.

4.2 Recursos Necesarios

Recursos Humanos:

- Psicólogos y Psiquiatras: Especialistas en salud mental para proporcionar terapia individual y grupal.

- Coordinador de la Unidad de Salud Mental dentro del SPRL: Un profesional encargado de gestionar y supervisar todas las actividades de la unidad de salud mental. Preferiblemente Médico del Trabajo del SPRL.
- Personal de Apoyo: Asistentes administrativos, personal de logística, y terapeutas ocupacionales para apoyo adicional. Ha de incluirse la contratación de un entrenador con formación en yoga, pilates y crosstraining para las clases diarias.
- Formadores Especializados: Profesionales para dar formación sobre gestión del estrés, prevención del burnout, etc.

Infraestructura:

- Espacios adecuados: Salas de terapia, salas para actividades grupales y de descanso.
- Equipos tecnológicos: Herramientas de videoconferencia para ofrecer sesiones a distancia, plataformas digitales para terapia online, aplicaciones móviles de bienestar y autocuidado.

Materiales:

- Material didáctico: Folletos, presentaciones y recursos para campañas de sensibilización.
- Material de terapia: Herramientas para talleres de relajación, mindfulness y otras técnicas de manejo del estrés.
- Sistemas de evaluación: Software para la administración de encuestas y evaluaciones de bienestar.

4.3 Plan Económico

Presupuesto Inicial:

- Personal (Psicólogos, psiquiatras, coordinadores, entrenadores, etc.): Sueldos anuales según convenio de la Conselleria de Sanidad de la Generalitat Valenciana. Un psiquiatra (56.157,18 euros anuales), dos psicólogos (50.153,42 euros anuales cada uno), un terapeuta ocupacional (30.425,82 euros anuales), un entrenador/ profesor de educación física (29.783,92 euros anuales.) Tanto el personal administrativo como el coordinador de la unidad, ya están contratados por el servicio de prevención previamente.

- Equipos tecnológicos: Inversión en plataformas digitales y herramientas para terapia online (aproximadamente 10.000-15.000 € anuales dependiendo de las plataformas).
- Formación: Coste de formación y talleres para el personal (aproximadamente 5.000 € anuales).
- Infraestructura: Adecuación de los espacios físicos dentro del hospital para la unidad (aproximadamente 10.000 € para adecuación inicial de espacios). Adecuación de gimnasio de rehabilitación para poder dar las clases de yoga/pilates/crosstraining (aproximadamente 5.000 €).
- Materiales: Coste de folletos, libros, recursos digitales y otros materiales de sensibilización y terapia (aproximadamente 2.000- 3.000 € anuales).

Coste Anual Aproximado:

- Sueldos de personal especializado. En caso de contratar un psiquiatra (56.157,18 euros anuales), dos psicólogos (50.153,42 euros anuales cada uno), un terapeuta ocupacional (30.425,82 euros anuales), un entrenador/ profesor de educación física (29.783,92 euros anuales). En total el coste en recursos humanos sería de 216.673,76 euros anuales.
- Mantenimiento de infraestructuras: 5.000 € anuales para el mantenimiento de las salas y equipos.
- Servicios de atención psicológica y terapéutica: 20.000 - 30.000 € para sesiones de terapia y formación continua.
- Coste anual aproximado: 290.000 € (incluyendo todos los gastos).

Fuentes de Financiación:

- Presupuesto hospitalario: Parte del presupuesto destinado a Recursos Humanos del Hospital.
- Subvenciones externas: Buscar subvenciones de instituciones públicas y privadas relacionadas con la salud mental.
- Colaboraciones con organizaciones externas: Acuerdos con universidades, ONG's y asociaciones de salud mental, colegio oficial de médicos, colegio oficial de enfermería, colegio oficial de psicología, etc.

4.4 Funciones del Equipo Preventivo-Terapéutico

1. Coordinador de la Unidad de Salud Mental:

- Supervisar las tareas cotidianas en el departamento de salud mental.
- Coordinar el equipo compuesto por especialistas de diferentes disciplinas (psicólogos, psiquiatra, terapeuta ocupacional, entrenador...).
- Garantizar que las medidas se implementen de manera efectiva para intervención y prevención.
- Coordinar la evaluación constante de los programas y actividades.

2. Psicólogos clínicos:

- Brindar acompañamiento psicológico en sesiones tanto individuales como grupales al equipo de salud.
- Ofrecer terapia para la gestión del estrés, prevención del burnout y otros trastornos emocionales.
- Hacer un seguimiento de los casos más críticos.
- Organizar y dictar talleres sobre el bienestar personal y la importancia del autocuidado.

3. Psiquiatra:

- Diagnosticar y tratar posibles trastornos mentales graves (como depresión, ansiedad, trastornos de ansiedad generalizada, ideaciones autolíticas, etc.).
- Realizar intervenciones psiquiátricas cuando sea necesario.
- Proporcionar medicación y seguimiento en los casos en los que sea requerido.

4. Terapeuta ocupacional:

- Crear y brindar servicios para la recuperación emocional y rehabilitación del personal sanitario.
- Desarrollar actividades como yoga, meditación, mindfulness y técnicas de relajación.

5. Personal Administrativo:

- Apoyo en la gestión de citas, organización de eventos y gestión de materiales y recursos.
- Asegurar el flujo eficiente de la información entre los diferentes profesionales y el personal del hospital.

6. Formadores especializados:



- Impartir formación y talleres para fomentar la cultura de autocuidado y gestión del estrés.
- Actualizar y mejorar los programas de formación de acuerdo a las necesidades detectadas del personal sanitario.

Conclusión:

La contratación de 1 psiquiatras, 2 psicólogos, 1 terapeuta ocupacional y 1 entrenador, como parte de la Unidad de Salud Mental dependiente del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (SPRL) tiene como objetivo proporcionar un apoyo integral y especializado al personal sanitario. Esta unidad no solo tratará trastornos mentales graves, sino que también se enfocará en la prevención, la sensibilización y el bienestar emocional del personal, lo cual repercutirá positivamente en su desempeño laboral y, por ende, en la calidad de la atención brindada a los pacientes. La correcta planificación de los recursos humanos, materiales y económicos garantizará el éxito de esta unidad.

Existen una serie de programas destacados a nivel nacional relacionados con la mejora de la salud mental del personal sanitario: PAIME (Programa de atención integral al médico enfermo), PAISE (Programa de atención integral a los sanitarios enfermos), Programa Recuperart (Cataluña)... En todos ellos, la experiencia ha sido un rotundo éxito. Sin duda, cuidar del personal sanitario debe ser el pilar fundamental sobre el que sostener cualquier intervención de gestión sanitaria.

5. BIBLIOGRAFÍA

1. Saragih ID, Tonapa SI, Saragih IS, Advani S, Batubara SO, Suarilah I, Lin CJ. Global prevalence of mental health problems among healthcare workers during the Covid-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. *Int J Nurs Stud*. 2021 Sep;121:104002. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2021.104002. Epub 2021 Jun 13. PMID: 34271460; PMCID: PMC9701545.
2. Urutuza-Lorméndez JI, Ovando-Diego L, Lezama-Prieto MA, Morales-Romero J, Ortiz-Chacha CS, Gonzalez-Periañez S. Mental Disorders Among Healthcare Workers During the Coronavirus Pandemic. *Cureus*. 2024 Feb 20;16(2):e54537. doi: 10.7759/cureus.54537. PMID: 38405640; PMCID: PMC10894053.
3. Aust B, Leduc C, Cresswell-Smith J, O'Brien C, Rugulies R, Leduc M, Dhalaigh DN, Dushaj A, Fanaj N, Guinart D, Maxwell M, Reich H, Ross V, Sadath A, Schnitzspahn K, Tóth MD, van Audenhove C, van Weeghel J, Wahlbeck K, Arensman E, Greiner BA; MENTUPP consortium members. The effects of different types of organisational workplace mental health interventions on mental health and wellbeing in healthcare workers: a systematic review. *Int Arch Occup Environ Health*. 2024 Jul;97(5):485-522. doi: 10.1007/s00420-024-02065-z. Epub 2024 May 2. PMID: 38695906; PMCID: PMC11130054.
4. Brand SL, Thompson Coon J, Fleming LE, Carroll L, Bethel A, Wyatt K. Whole-system approaches to improving the health and wellbeing of healthcare workers: A systematic review. *PLoS One*. 2017 Dec 4;12(12):e0188418. doi: 10.1371/journal.pone.0188418. PMID: 29200422; PMCID: PMC5714334.
5. Habtu Y, Kumie A, Selamu M, Harada H, Girma E. Health workers' conceptualisation and experiences of common mental symptoms and work-related psychosocial stressors in Central and Southern Ethiopian regions: a qualitative study. *BMJ Open*. 2025 Feb 26;15(2):e087811. doi: 10.1136/bmjopen-2024-087811. PMID: 40010807; PMCID: PMC11865726.
6. Hill JE, Harris C, Danielle L C, Boland P, Doherty AJ, Benedetto V, Gita BE, Clegg AJ. The prevalence of mental health conditions in healthcare workers during and after a pandemic: Systematic review and meta-analysis. *J Adv Nurs*. 2022 Jun;78(6):1551-1573. doi: 10.1111/jan.15175. Epub 2022 Feb 12. PMID: 35150151; PMCID: PMC9111784.

7. <https://www.fpsomc.es/actividad/programas/programa-de-atencion-integral-al-medico-enfermo-paime>
8. Aust B, Leduc C, Cresswell-Smith J, O'Brien C, Rugulies R, Leduc M, Dhalaigh DN, Dushaj A, Fanaj N, Guinart D, Maxwell M, Reich H, Ross V, Sadath A, Schnitzspahn K, Tóth MD, van Audenhove C, van Weeghel J, Wahlbeck K, Arensman E, Greiner BA; MENTUPP consortium members. The effects of different types of organisational workplace mental health interventions on mental health and wellbeing in healthcare workers: a systematic review. *Int Arch Occup Environ Health*. 2024 Jul;97(5):485-522. doi: 10.1007/s00420-024-02065-z. Epub 2024 May 2. PMID: 38695906; PMCID: PMC11130054.
9. Strauss C, Gu J, Pitman N, Chapman C, Kuyken W, Whittington A. Evaluation of mindfulness-based cognitive therapy for life and a cognitive behavioural therapy stress-management workshop to improve healthcare staff stress: study protocol for two randomised controlled trials. *Trials*. 2018 Apr 2;19(1):209. doi: 10.1186/s13063-018-2547-1. PMID: 29606143; PMCID: PMC5879876.
10. Kunzler AM, Helmreich I, Chmitorz A, König J, Binder H, Wessa M, Lieb K. Psychological interventions to foster resilience in healthcare professionals. *Cochrane Database Syst Rev*. 2020 Jul 5;7(7):CD012527. doi: 10.1002/14651858.CD012527.pub2. PMID: 32627860; PMCID: PMC8121081.
11. Gray P, Senabe S, Naicker N, Kgalamono S, Yassi A, Spiegel JM. Workplace-Based Organizational Interventions Promoting Mental Health and Happiness among Healthcare Workers: A Realist Review. *Int J Environ Res Public Health*. 2019 Nov 11;16(22):4396. doi: 10.3390/ijerph16224396. PMID: 31717906; PMCID: PMC6888154.
12. Binsaeed RH, Grigorescu A, Patru CL, Yousaf Z, Nassani AA, Patru Grigorie L. Mental Well-Being of Nursing Staff and Destructive Role of COVID-19 Fear and Perceived Stress. *Brain Sci*. 2023 Jul 9;13(7):1047. doi: 10.3390/brainsci13071047. PMID: 37508979; PMCID: PMC10377100.

6. ANEXOS

Anexo 1. Listado de Unidades Departamentales de prevención de riesgos laborales de los Departamentos de Salud, asociados a cada ASI (Agrupación Sanitaria Interdepartamental) de la Conselleria de Sanidad de la GVA

| Agrupación sanitaria interdepartamental | Unidad departamental de PRL | Ubicación de la unidad | Teléfono |
|---|---------------------------------------|--|-----------|
| ASI Castellón | UD del DS de Castellón | Hospital General Universitario de Castellón | 964725159 |
| | UD del DS de Vinaroz | Hospital Comarcal de Vinaroz | 964477295 |
| | UD del DS de La Plana | Hospital Universitario de la Plana | 964399988 |
| ASI Valencia Norte | UD del DS Valencia Clínico-Malvarrosa | Hospital Clínico Universitario de Valencia | 961973628 |
| | UD del DS de Sagunto | Hospital de Sagunto | 962339373 |
| | UD del DS de Gandía | Hospital Comarcal Francesc de Borja | 962849707 |
| ASI Valencia Oeste | UD del DS de Requena | C. S. Requena C/ Constitución, 47 (Requena) | 962339107 |
| | UD del DS de Manises | Hospital de Manises | 961845000 |
| ASI Valencia Este | UD del DS Valencia Dr. Peset | Hospital Universitario Dr. Peset | 963189156 |
| | UD del DS de Xàtiva-Ontinyent | Hospital Lluís Alcanyis | 962289982 |
| | UD del DS de La Ribera | Hospital Universitario de La Ribera | 962542823 |
| ASI Valencia Sur | UD del DS Valencia La Fe | Hospital Universitario y Politécnico La Fe | 961245170 |
| | UD del DS de Arnau de Vilanova-Liria | Hospital Arnau de Vilanova | 961976192 |
| ASI Alicante Norte | UD del DS Alicante-Sant Joan | Hospital Universitario Sant Joan d'Alacant | 965169690 |
| | UD del DS de La Marina Baixa | C.S. La Nucia Av. Portvilla, 36 (La Nucia) | 966870952 |
| | UD del DS de Denia | Hospital de Denia | 966429140 |
| ASI Alicante Centro | UD del DS Alicante-Hospital General | Hospital General Universitario Dr. Balmis | 965913940 |
| | UD del DS de Alcoy | C.S. Alcoi - Plaza de España Plaza de España, 2 (Alcoi) | 966527756 |
| | UD del DS de Elda | Hospital General Universitario de Elda | 966975087 |
| ASI Alicante Sur | UD del DS de Elche | C. S'Altabix c/ Antonio Mora Ferrández, 51 (Elx) | 966913207 |
| | UD del DS de Torrevieja | Hospital Universitario de Torrevieja | 965695428 |
| | UD del DS de Orihuela | Hospital de la Vega Baja | 966749276 |

Anexo 2. Matriz DAFO

FORTALEZAS (Internas)

1. **Apoyo institucional:** Compromiso del hospital y la Consellería de Sanidad para mejorar la salud y bienestar de los trabajadores.

2. **Profesionales capacitados:** Disponibilidad de un equipo multidisciplinario que incluye psicólogos, psiquiatras, médicos de trabajo y otros especialistas.

3. **Compromiso del personal sanitario:** La creciente preocupación y concienciación sobre la salud mental del personal sanitario, especialmente tras la pandemia.

4. **Infraestructura disponible:** Disponibilidad de espacios físicos adecuados dentro del hospital para crear la unidad.

DEBILIDADES (Internas)

1. **Recursos limitados:** Posible falta de presupuesto suficiente para cubrir todos los servicios que se desean ofrecer (personal especializado, infraestructura, tecnología).

2. **Estigmatización:** Posible estigmatización de la salud mental dentro del hospital, lo que puede dificultar que los trabajadores busquen ayuda por miedo a ser juzgados.

3. **Resistencia al cambio:** Algunos trabajadores podrían ser reacios a participar en programas de salud mental debido a la falta de comprensión sobre su importancia o por falta de tiempo debido a la carga laboral.

4. **Falta de conocimiento sobre el impacto:** Puede existir falta de información sobre la relación entre la salud mental del personal sanitario y la calidad de la atención a los pacientes.

| OPORTUNIDADES (Externas) | AMENAZAS (Externas) |
|---|---|
| <p>1. Mayor conciencia social sobre la salud mental: Creciente apoyo social y político para invertir en la salud mental de los trabajadores.</p> | <p>1. Crisis económica: Posible reducción de fondos para proyectos sanitarios debido a crisis económicas, que podría limitar la financiación de la unidad.</p> |
| <p>2. Normativas favorables: Existen leyes y directrices que promueven la salud laboral y la prevención de riesgos psicosociales, lo que puede facilitar la implementación de la unidad.</p> | <p>2. Sobrecarga de trabajo: Los altos niveles de presión y carga laboral en los hospitales pueden hacer difícil implementar cambios o programas nuevos debido a la falta de tiempo y recursos.</p> |
| <p>3. Colaboración con otras instituciones: Posibilidad de colaborar con organizaciones externas que ofrezcan apoyo financiero o conocimientos en salud mental.</p> | <p>3. Competencia por recursos: Otros proyectos dentro del hospital pueden competir por los mismos recursos (humanos, financieros, espacio), lo que puede dificultar la implementación de la unidad.</p> |
| <p>4. Avances tecnológicos: Uso de tecnologías digitales (aplicaciones móviles, telemedicina, etc.) para ofrecer servicios de salud mental a distancia, especialmente en turnos nocturnos o en áreas con menos recursos.</p> | <p>4. Inestabilidad política o administrativa: Cambios en la administración hospitalaria o en las políticas sanitarias podrían afectar la continuidad o el apoyo a la unidad.</p> |

Anexo 3. Matriz CAME

CORREGIR (Debilidades)

1. **Estigmatización de la salud mental:** Desarrollar campañas de sensibilización y programas educativos dentro del hospital para reducir el estigma asociado a los trastornos mentales.

2. **Falta de recursos suficientes:** Buscar financiación externa (subvenciones, colaboración con universidades, empresas privadas, etc.) y optimizar el uso de los recursos disponibles.

MANTENER (Fortalezas)

1. **Apoyo institucional:** Mantener la colaboración y el compromiso continuo del hospital y las autoridades sanitarias, asegurando que la unidad esté alineada con los objetivos estratégicos del hospital.

2. **Profesionales capacitados:** Asegurar la formación continua de los equipos multidisciplinares, promoviendo la actualización constante en salud mental y prevención de riesgos psicosociales.

3. **Infraestructura disponible:** Mantener y optimizar los espacios físicos del hospital destinados para la unidad, asegurando que sean accesibles y adecuados para las necesidades del personal sanitario.

AFRONTAR (Amenazas)

1. **Sobrecarga de trabajo y resistencia al cambio:** Implementar la unidad de forma gradual, con formación y sensibilización para el personal sanitario sobre la importancia de la salud mental. Organizar reuniones y crear una cultura organizacional que valore el bienestar emocional.

2. **Crisis económica y reducción de fondos:** Desarrollar estrategias para priorizar y justificar la necesidad de recursos basándose en los beneficios a largo plazo para la salud del personal y la mejora de la atención a los pacientes.

EXPLORAR (Oportunidades)

1. **Mayor conciencia social sobre la salud mental:** Aprovechar la creciente sensibilización social y política sobre la importancia de la salud mental para obtener más apoyo financiero y para integrar mejor la unidad en el sistema sanitario.

2. **Normativas favorables:** Aprovechar las leyes y políticas que promueven la salud laboral y la prevención de riesgos psicosociales para impulsar la implementación de la unidad, garantizar su sostenibilidad y justificar la inversión.

3. **Avances tecnológicos:** Explotar las nuevas tecnologías (aplicaciones móviles, telemedicina, etc.) para ofrecer apoyo psicológico remoto, especialmente para aquellos con horarios nocturnos o que trabajan en áreas donde no hay acceso directo a la unidad.

Anexo 4. Glosario de términos

PRL: Prevención de Riesgos Laborales

SPRL: Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

UDs: Unidades Departamentales de PRL

GVA: Generalitat Valenciana