

**"EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL
PERSONAL DE ENFERMERIA DE UCI EN UN HOSPITAL DE
NIVEL III"**



UNIVERSITAS
Miguel Hernández

UNIVERSITAS Miguel Hernández

UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ

MÁSTER UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

TUTOR: DOLORES MARHUENDA AMOROS

ALUMNO: DAVID ESCRIBANO MARTINEZ

CURSO ACADÉMICO: 2020/21



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

D/D^ª DOLORES MARHUENDA AMORÓS, Tutor/a del Trabajo Fin de Máster,
"EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE
UCI EN UN HOSPITAL DE NIVEL III" y realizado por el estudiante D./D^ª David
Escribano Martinez.

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

Fecha de la autorización: veintiuno de julio de dos mil veintiuno

Fdo.: Dolores Marhuenda Amorós
Tutor TFM

Resumen

Los riesgos psicosociales producidos en el trabajo son condiciones que afectan de forma importante y grave a la salud. El personal de enfermería de UCI presenta riesgo psicosocial con insatisfacción laboral del ambiente físico con niveles muy perjudiciales provocado por una serie de factores que rodean su actividad cotidiana.

El objetivo de este trabajo es realizar una evaluación de riesgos psicosociales del colectivo de enfermería del turno 1 de UCI del Hospital Universitario Virgen de la Arrixaca de Murcia identificando los factores a los que se encuentran expuestos y diseñar un proceso de intervención preventiva. Para la realización de esta evaluación hemos utilizado una aplicación informática: FPSICO 4.0.

En los resultados aparecen dimensiones con un porcentaje alto de "riesgo muy elevado" y "riesgo elevado", lo que puede afectar en el rendimiento y en el estado anímico del trabajador. Tras la evaluación e identificación de los riesgos psicosociales diseñamos una intervención preventiva para minimizar el alto porcentaje que hemos encontrado en nuestro trabajo que esperamos poder reevaluar tras unos meses de la instauración de las medidas preventivas propuestas.

Palabras clave: Riesgos psicosociales, Enfermería, Método FPSICO, Prevención, Estrés.

INDICE

1. INTRODUCCIÓN	6
1.1. Factores de riesgos psicosociales	7
1.2. Principales riesgos psicosociales	9
1.3. Enfermería y los riesgos psicosociales.....	11
1.4. Evaluación de los riesgos psicosociales	12
1.5. Normativa en prevención de riesgos laborales	16
2. JUSTIFICACIÓN.....	18
3. OBJETIVOS.....	19
3.1. Objetivos generales	19
3.2. Objetivos específicos	19
4. MATERIAL Y MÉTODOS	20
4.1 Diseño trabajo aplicado de evaluación.....	20
4.2 Ámbito y participantes.....	20
4.3 Variables.	21
4.4 Análisis de datos.....	26
5. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	28
5.1. Factores de riesgo psicosocial	29

5.2. Análisis de resultados	37
5.3. Discusión.....	41
6. CONCLUSIONES	45
7. BIBLIOGRAFIA	47
8. ANEXOS	51



INDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Figura 1: Fases de la evaluación de los factores psicosociales	8
Figura 2: Número de trabajadores expuestos en el factor tiempo de trabajo	29
Figura 3: Número de trabajadores expuestos en el factor autonomía.....	30
Figura 4: Número de trabajadores expuestos en el factor Carga de trabajo	31
Figura 5: Número de trabajadores expuestos en el factor demandas psicológica.....	32
Figura 6: Número de trabajadores expuestos en el factor variedad/contenido.....	33
Figura 7: Número de trabajadores expuestos en el factor participación/supervisión	34
Figura 8: Número de trabajadores expuestos en el factor Interés por el trabajador/compensación	35
Figura 9: Número de trabajadores expuestos en el factor desempeño del rol	36
Figura 10: Número de trabajadores expuestos en el factor relaciones y apoyo social .	37
Tabla 1: Grado de incidencia en el personal.....	28
Tabla 2: Grado de incidencia en el factor tiempo de trabajo	29
Tabla 3: Grado de incidencia en el factor autonomía.....	30
Tabla 4: Grado de incidencia en el factor carga de trabajo.....	31
Tabla 5: Grado de incidencia en el factor demandas psicológicas.....	32
Tabla 6: Grado de incidencia en el factor variedad/contenido.....	33
Tabla 7: Grado de incidencia en el factor participación/supervisión.....	34
Tabla 8: Grado de incidencia en el factor interés por el trabajador/compensación	35
Tabla 9: Grado de incidencia en el factor interés por desempeño del rol.....	36
Tabla 10: Grado de incidencia en el factor interés por relaciones y apoyo social	37

INDICE DE ABREVIATURAS

EU-OSHA: Agencia Europea para la Seguridad y la Salud.

HUVA: Hospital Universitario Virgen de la Arrixaca.

INSST: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

OSALAN: Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales.

PRL: Prevención de Riesgos Laborales.

UCI: Unidad de Cuidados Intensivos.



1. INTRODUCCIÓN.

Los «riesgos psicosociales en el trabajo» se han definido por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo como «aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores». Durante el período de años entre 1999-2007, se realizó una encuesta de población activa en la Unión Europea en la que 55 millones de trabajadores europeos informaron que su bienestar mental se había visto afectado por la exposición a riesgos psicosociales (EU-OSHA, 2010a).

El riesgo psicosocial laboral se refiere al entorno laboral que es muy probable que perjudique gravemente la salud de los trabajadores física, social o espiritualmente. Los riesgos psicosociales laborales son condiciones que habitualmente afectan de forma significativa y grave a la salud. Aunque los factores de riesgo psicosocial suelen ser factores con diferentes probabilidades de causar diversas lesiones, es probable que los riesgos psicosociales produzcan principalmente consecuencias graves (Moreno 2011).

Los trabajadores sanitarios están expuestos a exigencias y presiones, como puede ser el sufrimiento y la muerte de los enfermos, la sobrecarga laboral, los turnos de trabajo interminables que puede afectar a su integridad psíquica y social (Molina 2013).

Según García los factores de riesgo psicosocial son factores organizacionales que pueden provocar estrés en el trabajador y afectar negativamente a su salud. En el ámbito sanitario son los médicos y los enfermeros los puestos más estudiados. Mediante un instrumento para evaluar los factores de riesgo psicosocial los enfermeros perciben bajo control, insuficientes recompensas, escaso apoyo y demandas apropiadas (García 2015).

El personal sanitario de UCI presenta riesgo psicosocial con insatisfacción laboral del ambiente físico con niveles muy perjudiciales provocado por una serie de factores que rodean su actividad cotidiana (Abenza 2021).

Un ambiente con un alto riesgo psicosocial puede acarrear daño sobre la salud física, psíquica y social de los trabajadores y puede causar efectos negativos sobre la organización y en la sociedad en general.

Podemos hablar conceptualmente de:

- Factores psicosociales.

- Factores de riesgos psicosociales.
- Riesgos psicosociales.

En un primer punto encontramos los factores psicosociales, los cuales se refieren a las estructuras organizacionales, la manera de gestionar. Después encontramos los factores psicosociales de riesgo que derivan de los factores organizacionales que no se realizan correctamente, provocando una sobrecarga o procedimiento inadecuado en el funcionamiento de la empresa. Y finalmente encontramos los riesgos psicosociales que son riesgos laborales y tienen una alta probabilidad de afectar a la salud de los trabajadores y funcionamiento de la empresa. Los riesgos psicosociales están asociados a los factores de riesgo psicosocial (Bernardo 2010).

1.1. Factores de riesgos psicosociales.

Los factores de riesgo psicosocial se definen como aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) del trabajador (INSST 2009).

Esta situación puede provocar una respuesta de tipo fisiológico, emocional (ansiedad, depresión, apatía, insatisfacción laboral, etc.) cognitivo (restricción de la percepción, de la atención, falta de habilidad para concentrarse, etc.) y conductual (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, entre otros) que puede tener como consecuencia la enfermedad del trabajador (Bernardo 2010).

Mediante la promoción de la salud y la prevención de riesgos psicosociales se puede aumentar el bienestar laboral lo que produce una satisfacción laboral de las personas en su puesto de trabajo (Garrido 2011).

Según la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, los riesgos psicosociales se pueden producir en las siguientes situaciones laborales:

- ✓ Carga de trabajo excesiva o presión de tiempo.
- ✓ Demandas contradictorias.
- ✓ Falta de claridad respecto a las funciones del trabajador.
- ✓ Comunicación ineficaz.

"EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE UCI EN UN HOSPITAL DE NIVEL III"

- ✓ Mala gestión de los cambios en el seno de la organización.
- ✓ Falta de apoyo por parte de la dirección o los compañeros de trabajo.
- ✓ Desavenencias en las relaciones interpersonales.
- ✓ Acoso, agresión y violencia.
- ✓ Dificultades a la hora de combinar los compromisos laborales y personales.

La importancia y el reconocimiento de los riesgos laborales se han visto incrementados en los últimos años debido a los profundos cambios que se han producido en las organizaciones y, por la globalización actual, que provoca una exposición a los riesgos laborales con más frecuencia e intensidad (Moreno, 2010).

Los factores de riesgo psicosocial son aquellos aspectos de la organización del trabajo y su entorno social que pueden causar los riesgos psicosociales que antes hemos descrito. Estas etapas son las referidas en la Nota Técnica de Prevención (NTP) número 702 editada por el INSST.

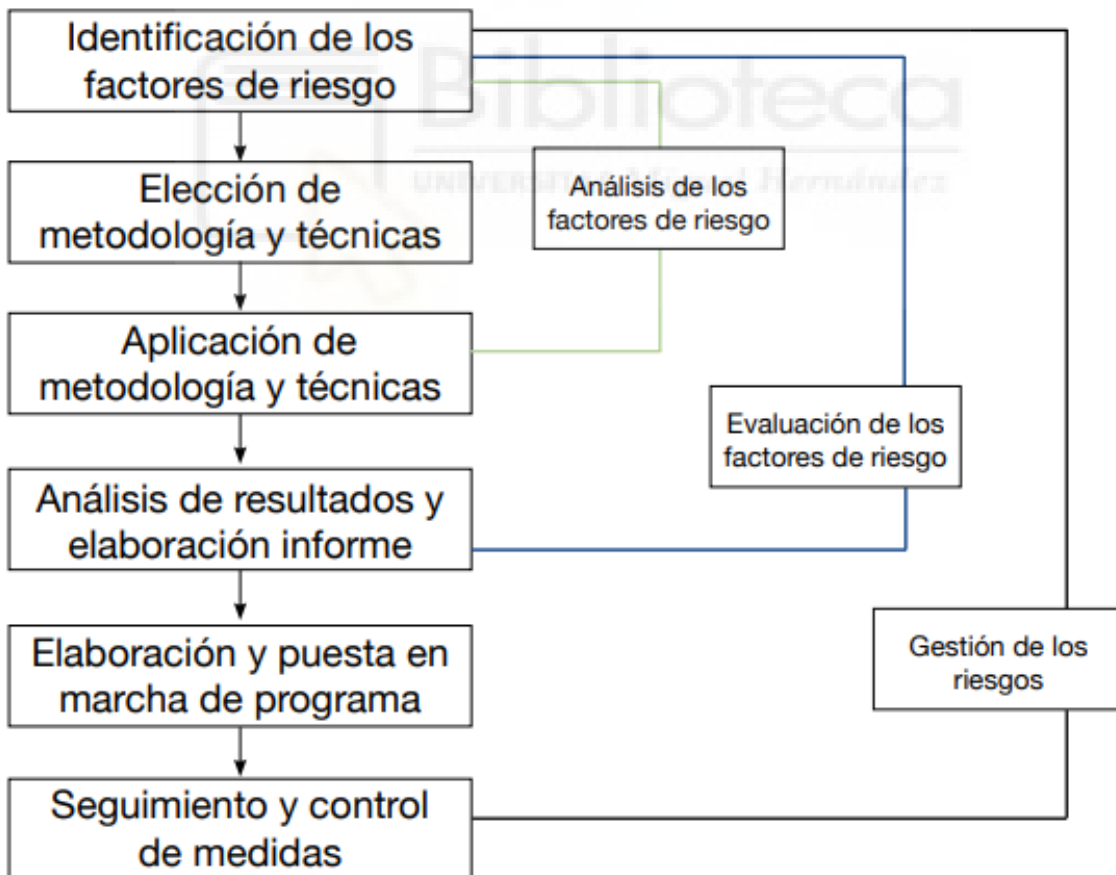


Figura 1: Fases de la evaluación de los factores psicosociales.

La clasificación de cuáles pueden ser estos factores de riesgo es muy diversa, cada método de evaluación de riesgos psicosociales adopta una diferente debido a que existen diversos enfoques teóricos sobre este asunto.

1.2 Principales riesgos psicosociales.

Los riesgos psicosociales perjudican la salud de los trabajadores y trabajadoras, causando enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculoesqueléticas y mentales. Son consecuencia de unas malas condiciones de trabajo y una deficiente organización del trabajo (Abenza 2021).

Vamos a detallar y explicar los riesgos más comunes en una empresa y que provocan daño más grave para la salud (OSALAN, 2015):

Estrés laboral.

Reacción que produce nuestro cuerpo ante presión excesiva en entorno laboral. Es una de las principales causas de absentismo y baja laboral, produciéndose una repercusión negativa en el sistema productivo y económico. Se calcula un coste anual para el conjunto de la Unión Europea de alrededor de 20.000 millones de euros, teniendo en cuenta las horas de trabajo no realizado y los costes sanitarios que conlleva.

La Comisión Europea define el estrés laboral como "un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo y el medio ambiente de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos".

Generalmente es consecuencia del desequilibrio entre la exigencia laboral (también propia) y la capacidad o recursos disponibles para cumplirla eficientemente. El estrés no es una enfermedad, aunque una exposición prolongada puede reducir la eficacia en el trabajo y causar problemas de salud.

Síndrome de Burnout o desgaste profesional.

Conocido vulgarmente como "estar quemado", es consecuencia de un proceso de estrés crónico laboral y de organización que acaba en un estado de agotamiento y de fatiga desmotivante para las tareas laborales.

UMH - Máster universitario en PRL
"EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE UCI EN
UN HOSPITAL DE NIVEL III"

Se diferencia del estrés como riesgo psicosocial en sus mayores efectos sobre el agotamiento emocional, más que en el físico, y su consiguiente pérdida de motivación laboral.

Se puede identificar con alguna de las siguientes características:

- ✓ Agotamiento emocional: fatiga, pérdida de energía con disminución de los recursos emocionales.
- ✓ Despersonalización: actitudes de insensibilidad y deshumanización, consistentes en actitudes negativas e incluso, a veces, de cinismo, hacia los receptores del servicio prestado por el trabajador.
- ✓ Baja realización personal: frustración por la forma de realizar el propio trabajo y los resultados conseguidos con él, que tienden a evaluarse de manera negativa y como una insuficiencia profesional propia.

Violencia.

En el caso de los riesgos psicosociales, la violencia se engloba en ataques continuos que recibe el trabajador en forma verbal, amenazas, ataques a la vida privada del trabajador, infravaloración de su trabajo, aislamiento, disminución de su autoestima.

Dentro de las conductas de violencia psicológica podemos distinguir:

- ✓ Acoso discriminatorio: relacionada con el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad, orientación sexual de una persona, que atenta contra su dignidad creando un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo.
- ✓ Acoso sexual: comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual con el propósito de atentar contra la dignidad de una persona creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- ✓ Acoso Laboral o Mobbing: exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima".

Fatiga de los trabajadores.

La fatiga es un estado determinado por sensación de cansancio mezclado con una reducción en el rendimiento de la actividad. Esta sensación de fatiga es un mecanismo regulador del organismo siendo un indicador de la necesidad de descanso del cuerpo.

La fatiga del trabajador ligada a la ordenación del tiempo de trabajo puede darse tanto por exceso de tiempo de trabajo como por la falta de descanso. Principalmente se manifiesta en los trabajos nocturnos o a turnos, en las situaciones de reiterada prolongación de la jornada laboral o en la falta del debido descanso.

1.3 Enfermería y los riesgos psicosociales.

Hay variedad de estudios en los que se encuentra un alto porcentaje de enfermeros a los que su trabajo les genera desgaste e influye en una condición de salud negativa. Las condiciones de trabajo de las enfermeros/as se caracterizan por sobrecarga de trabajo, jornadas extensas, turnos rotatorios, trabajo nocturno, frecuentes cambios de servicios y carga psicológica por el manejo de situaciones críticas (Vásquez 2014).

En situaciones de tensión y ansiedad ocurridas en el entorno laboral es común que el trabajador utilice estrategias defensivas para poder gestionar y prevenir estas situaciones. Actividades de ocio como ir al centro comercial, escuchar música, hacer senderismo, correr, ir al gimnasio se identificaron como recursos utilizados por las enfermeras como una forma de entretenimiento que ayudan a aliviar la ansiedad del trabajo (Scozzafave, 2019).

El personal de enfermería tiene la necesidad de manifestar las situaciones de estrés a las que se enfrenta como pueden ser como la escasez de recursos humanos o el exceso de trabajo que en ocasiones no se solucionan por falta de comunicación o falta de recursos económicos en la institución (Robles2012).

La ansiedad constituye la manifestación clínica más frecuente. La práctica de ejercicio físico diario constituye un factor protector (de la Cruz, 2019).

Otros estudios no encontraron relación significativa entre riesgos psicosociales en general y los niveles de estrés en las enfermeras. Tres de seis riesgos psicosociales (control sobre el trabajo, inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo) presentaron relación significativa con los niveles de estrés (Castro Mas, 2016).

Se deben de tomar medidas para que los riesgos psicosociales no afecten a la salud, mediante la prevención, llevando a cabo programas de formación y utilizar estrategias para evaluar y eliminar los riesgos psicosociales a los que se enfrentan los trabajadores (Gil 2012).

Se encuentran diferencias significativas en los niveles de ansiedad entre enfermeras de UCI pediátrica y UCI adultos siendo más elevado en UCI pediátrica. El 77% de los profesionales refiere estar formado sobre el tema de la muerte, frente a un 18,6% que no se considera correctamente formado. Los profesionales de UCI pediátrica tienen niveles de ansiedad más elevados que los de UCI adultos (Fernández 2011).

Las enfermeras de la Unidad de cuidados intensivos presentan niveles de ansiedad ante la muerte por encima de los límites considerados normales, o se encuentran en el límite superior de lo 'normal'. Destacar las limitaciones y capacidades y de la necesidad de apoyo emocional en los profesionales que trabajan en las unidades de cuidados intensivos (Díaz 2017).

1.4 Evaluación de los riesgos psicosociales.

Es necesario realizar una adecuada evaluación de los riesgos psicosociales para poder prevenirlos o subsanarlos y evitar los efectos negativos en las organizaciones y en los trabajadores (Schaufeli 2002).

Los sistemas de evaluación tienen como objetivo principal la evaluación de aspectos específicos de los riesgos psicosociales o la obtención de una evaluación general de los mismos, no existiendo un método único de evaluación global de dichos riesgos.

Existen infinidad de métodos de evaluación de riesgos, pero a continuación detallamos algunos de esos métodos que son usados por su sencillez, eficacia y accesibilidad:

- ***Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales, Identificación de Situaciones de Riesgo del Instituto Navarro de Salud Laboral.***

Este cuestionario va dirigido principalmente a la totalidad de trabajadores de una empresa de tamaño pequeño. Se trata de un cuestionario común estructurado en los siguientes factores de medición:

- ✓ Participación, implicación y responsabilidad.

"EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE UCI EN UN HOSPITAL DE NIVEL III"

- ✓ Formación, información y comunicación.
- ✓ Gestión del tiempo.
- ✓ Cohesión de grupo.

Se trata de un instrumento muy sencillo, fácil de administrar y sin especiales peculiaridades. Requiere poco tiempo, pocas instrucciones y puede ser de administración colectiva. (LAHERA 2006).

- ***Cuestionario RED-WONT de la Universitat Jaume I.***

Realiza una evaluación de las personas y las entidades bajo las disposiciones legales de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Hace una evaluación de las entidades a partir de un procedimiento que se adapta a cada caso y que genera un modelo propio para la entidad evaluada. Es un cuestionario cómodo, sistematizado, modular, flexible, científico, y adaptado a la normativa legal.

Se trata de un instrumento multifactorial de carácter situacional, es decir, deja de lado aquellos factores que son inalterables por la acción de la prevención como la personalidad o el temperamento. Se adapta a la entidad evaluada y así se asegura un ajuste adecuado entre las exigencias de la entidad y el sistema de medida. (Salanova 2005).

- ***INERMAP del Instituto de Ergonomía de Mapfre.***

Es un método de observación directa y cuestionario que se puede aplicar a diferentes sectores como educación, sanidad, industria, teniendo cada uno su instrumento específico. Es un sistema multifactorial y multimétodo pudiendo optar por diversos aspectos a considerar. Desde la observación directa del técnico hasta la administración de cuestionarios. Se mide, en general:

Se trata de un método simple, fácil de aplicar, claro y sin especiales complicaciones. (Gracia 2006).

- ***Método de Evaluación de Factores Psicosociales FPSICO del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.***

Este se puede emplear en cualquier tipo de empresa, su objetivo principal es la obtención de información, a partir de las percepciones de los trabajadores sobre distintos aspectos

"EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE UCI EN UN HOSPITAL DE NIVEL III"

de su trabajo, para valorar las condiciones psicosociales de la empresa. Es también una manera de verificar la organización, con un formato de preguntas con respuestas tipo escala de 3 a 5 rangos en función de la misma, siendo el polo más bajo la menor intensidad o ausencia y el polo más alto la mayor intensidad o presencia del aspecto medido. Se trata de una aproximación completa y exhaustiva para un sistema de evaluación integral de riesgos psicosociales. (Instituto nacional de seguridad y salud en el trabajo, 2018).

- ***Batería de Evaluación de Riesgos Psicosociales para las PYMES de MC-Mutual y Universitat de Barcelona (MC-UB).***

Va a dirigido a empresas de pequeño y mediano tamaño, es el único procedimiento que está planteado desde el inicio para evaluar organizaciones y su diseño se ajusta a esa estrategia. Se trata de un proceso de triangulación en la que se maneja un check-list del técnico, una entrevista estructurada a los mandos directivos y un cuestionario estandarizado para los trabajadores. De cada fuente informativa se extrae una serie de información sistemática que combinada ofrece un diagnóstico de diversas áreas de evaluación de riesgos. Se trata de una batería muy simple de administrar, con unas instrucciones sencillas y con muy poca interferencia en la empresa evaluada. El sistema de presentación de resultados es muy gráfico a la vez que extenso y al igual que en otras baterías, se incorpora una serie de recomendaciones de actividades asociadas a los resultados (Cuesta Bonilla 2017).

- ***CoPsoQ ISTAS-21 de CC.OO.; Universitat Autònoma de Barcelona; Universitat Pompeu Fabra y Generalitat de Catalunya.***

Se trata de un cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales utilizado para la evaluación de la organización a partir de los registros de cuestionarios estandarizados. La versión española es la adaptación del original generado por Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca (AMI). Ofrece información sistematizada a propósito de los siguientes constructos:

Puede adaptarse una parte del cuestionario a las situaciones propias de la entidad evaluada, eso le confiere una flexibilidad muy interesante. Hay tres versiones del método: corta (para empresas de menos de 25 trabajadores), media (más de 25 trabajadores) y larga (Moncada 2014).

- **Metodología "Prevenlab-Psicosocial" de la Universitat de València.**

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).

Proporciona información sobre situaciones que generan malestar a través de una pregunta abierta. (Peiró 2008).

- **DECORE: Cuestionario multidimensional para la evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral de la Universidad Complutense de Madrid.**

Realiza una identificación y medición de la percepción que tienen los trabajadores sobre algunos factores o riesgos psicosociales del entorno laboral que pueden estar relacionados con el estrés y otras patologías. Su objetivo último es identificar estos riesgos psicosociales para determinar cómo intervenir sobre ellos, o cómo dirigir campañas de prevención. Se trata de un cuestionario multifactorial, una única herramienta simple de administrar, rápida y que interfiere poco en la entidad evaluada. Su corrección es rápida y el proceso de evaluación es breve (Cuesta Bonilla 2017).

- **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. Sirve para mejorar las condiciones de trabajo de uno o varios puestos considerados de forma globalizada. Pretende describir las condiciones de trabajo de manera tan objetiva como sea posible para tener una visión de conjunto del puesto de trabajo y servir de base a la discusión entre directivos de empresa, representantes de los trabajadores y técnicos, para definir un programa de mejora de las condiciones de trabajo (Sánchez 2016).

- **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 las 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 (Ubaque 2011).

1.5 Normativa en prevención de riesgos laborales.

El artículo 40 de la Constitución establece un deber genérico para todos los poderes públicos: velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Esto se traduce en que todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea la forma en la que presten sus servicios o su actividad profesional, tienen derecho a unas condiciones de trabajo no solo dignas, sino seguras.

Con la incorporación de España a la Unión Europea, esta materia cobró mayor importancia y tiempo después la directiva comunitaria al respecto se traspuso al derecho español, con las adaptaciones pertinentes. El resultado fue la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, aprobada en 1995. Esta determina el cuerpo básico de garantías y responsabilidades necesarias para asegurar un adecuado nivel de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, además de fijar el marco legal a partir del cual desarrollar disposiciones y normativas específicas.

Según la ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), todos los empresarios, incluidas las Administraciones públicas, tienen el deber de proteger a sus trabajadores frente a los riesgos laborales. De hecho, la ley proclama que esta política de prevención tendrá que integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos. Y lo deberá hacer mediante la implantación y el desarrollo de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, cuyos ejes fundamentales son la evaluación de los riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

Dependiendo del tamaño de la empresa y de la actividad que realice, el empresario podrá asumir personalmente tal tarea (no aplicable en el caso de las Administraciones públicas), designar a uno o varios empleados para que lleven a cabo la prevención de riesgos laborales, o bien se podrá constituir un servicio de prevención propio o recurrir a uno de prevención ajeno o mancomunado. Esto también afecta a los autónomos que tengan trabajadores a su cargo.

El Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, define la prevención de los riesgos laborales como la actuación a

UMH - Máster universitario en PRL
"EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE UCI EN UN HOSPITAL DE NIVEL III"

desarrollar en el seno de la empresa y que deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones. También requiere la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa y les atribuye a todos ellos la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que se lleve a cabo.

En el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, detallando las obligaciones del empresario que deberá adoptar las medidas necesarias para que los trabajadores no sufran ningún riesgo en cuanto a la utilización de los lugares de trabajo, las condiciones de trabajo que deben darse y la información del puesto de trabajo que los trabajadores deben recibir.



2. JUSTIFICACIÓN.

El trabajador que desempeña sus funciones en un servicio especial como es el de UCI, está sometido a una tensión que en ocasiones es duradera a lo largo de la jornada laboral provocando estrés y ansiedad, generando un clima de "mal rollo" entre los trabajadores.

El enfermero es el principal encargado del cuidado del paciente realizando un trabajo "a pie de cama". Al encargarse íntegramente de todos los cuidados de dos pacientes durante la jornada laboral, con el paso del tiempo y en pacientes de larga duración, se coge un cariño especial a estos pacientes que, en ocasiones, tienen sensación de que la muerte está cerca de ellos compartiendo sus temores, miedos y tristeza con enfermería.

A todo lo anterior mencionado se suma la pandemia del Covid-19 que ha provocado en la sociedad una tensión generalizada, acrecentada en el personal sanitario que ha estado trabajando en primera línea.

Todos estos problemas expuestos anteriormente, provocan que el trabajador se lleve a costas esa tensión generada durante la jornada laboral que a corto plazo puede producir alguna deficiencia para realizar el trabajo adecuadamente, y a largo plazo una baja laboral, lo que conlleva un coste añadido para la empresa y sobrecargo para el resto de trabajadores, ya que se deben de contratar a otros trabajadores y comenzar a darles una formación adecuada para desenvolverse en el entorno laboral.

Los factores psicosociales pueden afectar a la motivación y satisfacción en el trabajo, y generar estrés dependiendo de la percepción que el trabajador tenga de ellos y de sus capacidades para hacerles frente o darles respuesta.

Hemos utilizado el cuestionario como técnica de recogida de datos para detectar los factores que pueden provocar daño al trabajador, y así poder realizar una adecuada intervención sobre los factores que sean necesarios.

Vamos a emplear un test FPSICO del INSST, siendo este un test específico para evaluar los factores de riesgo psicosocial.

3. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS.

3.1 Objetivo general.

-Realizar la evaluación de riesgos psicosociales del colectivo de enfermería del turno 1 de UCI del Hospital Universitario Virgen de la Arrixaca de Murcia.

3.2 Objetivos específicos.

- Identificar los factores de riesgo psicosociales a los que se encuentran expuestos los enfermeros que trabajan en UCI.
- Diseñar y proponer un proceso de intervención preventiva en materia de riesgos psicosociales.



4. MATERIAL Y MÉTODOS.

4.1 Diseño.

El presente trabajo aplicado de evaluación de tipo descriptivo para definir las características de algunos aspectos relacionados con las condiciones psicosociales de los trabajadores.

4.2 Ámbito y participantes.

La evaluación de riesgos psicosociales se llevó a cabo en el mes de febrero de 2021 en el hospital universitario Virgen Arrixaca de Murcia, en concreto en el servicio de UCI. El servicio de UCI está compuesto por: médicos, enfermeros, auxiliares de enfermería, celadores y administrativos. La jornada de trabajo se divide en turno rodado de 12 horas diurnas y 12 horas nocturnas librando los 3 días consecutivos a la noche. Para cubrir el servicio existen cinco turnos de trabajo formado por 5 médicos (adjuntos y residentes), 28 enfermeros, 8 auxiliares de enfermería y 3 celadores.

Se realiza el cuestionario al total del colectivo de enfermería del turno 1 de UCI, siendo contestado este por la totalidad del personal.

Se introdujeron los datos sociodemográficos edad y sexo para el cuestionario, de tal forma que se obtuvo la siguiente distribución de resultados:

Edad:

- 18-25 años (0%)
- 26-35 años (39,28%)
- 36-45 años (42,86%)
- 46-55 años (10,71%)
- 56-65 años (7,14%)

Sexo:

- Mujeres (60,72%)
- Hombres (39,28%)

4.3 Variables.

El método que se ha utilizado para llevar a cabo una evaluación de riesgos de los factores psicosociales ha sido el "**Método específico de Evaluación de Factores psicosociales F-PSICO 4.0**".

Este método se puede utilizar en cualquier empresa no importando el tamaño o actividad. A partir de este método es posible obtener resultados de los trabajadores tanto individual como colectivamente. Se recomienda no utilizar datos individuales y trabajar con datos colectivos para garantizar la veracidad de las respuestas de los trabajadores y por razones deontológicas. Se establece como unidad mínima de análisis la categoría profesional de enfermería. Este 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 posibiliten la optimización de los recursos humanos.

El método F-PSICO 4.0 consta de 44 preguntas, algunas de ellas con opción múltiple siendo anónimo y confidencial, con un total de 89 ítems. Ofrece información sobre 9 factores, los cuales nombramos y detallamos a continuación:

Tiempo de trabajo (TT).

Hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral y la conciliación. Los ítems específicos que encontramos son:

- ✓ Trabajo en sábados.
- ✓ Trabajo en domingos y festivos.
- ✓ Tiempo de descanso semanal.
- ✓ Compatibilidad entre vida laboral-vida social.

Este último punto es muy importante al evaluar las posibilidades entre la conciliación de la vida personal y laboral siendo importante para conseguir un mejor estado psicosocial y un mayor compromiso con la empresa.

Autonomía (AU).

Estudia la autonomía de los trabajadores en su puesto, las condiciones de nuestros colaboradores para tomar decisiones, tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de las tareas, como sobre los procedimientos de trabajo.

Este factor se divide en dos grandes bloques:

Autonomía temporal.

Indica la libertad que dispone el empleado sobre la gestión temporal de su trabajo, descansos y disfrute de tiempo libre para atender cuestiones personales. Posibilidad de atender asuntos personales, distribución de pausas reglamentarias, adopción de pausas no reglamentarias y determinación del ritmo de trabajo.

Autonomía decisional.

Atiende a la capacidad que tiene el trabajador para influir en el desarrollo cotidiano de su trabajo mediante toma de decisiones sobre las tareas a realizar, distribución, elección de procedimientos-métodos y resolución de incidencias.

Carga de trabajo (CT).

Al desarrollar este punto no nos referimos únicamente al esfuerzo al que se ve sometido el trabajador con una actividad física o muscular durante su jornada laboral, sino que hablamos de la cantidad de tareas, la dificultad de esas mismas tareas, la presión de los tiempos de realización y la carga cognitiva.

Las cuestiones a valorar las detallamos a continuación:

Presiones de tiempos.

Hace referencia a los tiempos asignados a las tareas, la velocidad que requiere la ejecución de estas y la necesidad de acelerar el ritmo en algunos momentos. Los puntos que encontramos son tiempo asignado a la tarea, tiempo de trabajo con rapidez y aceleración del ritmo de trabajo.

Esfuerzo de atención.

Se centra en la intensidad y el esfuerzo de atención necesarios para procesar las informaciones que se reciben durante la actividad laboral y por la constancia que debemos tener para mantener ese esfuerzo. Estos niveles de esfuerzo realizado durante la jornada laboral se pueden incrementar en situaciones en las que se producen interrupciones, cuando se requiere prestar atención a múltiples tareas en un mismo momento y cuando no existe previsibilidad en las tareas. Estudiaremos el tiempo de atención, intensidad de la atención, atención sobre múltiples tareas, interrupciones, efecto de las interrupciones y previsibilidad de las tareas.

Cantidad y dificultad de la tarea.

UMH - Máster universitario en PRL
"EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE UCI EN
UN HOSPITAL DE NIVEL III"

Este punto es indispensable en el quehacer diario del enfermero durante sus funciones que pueden aumentar o disminuir la carga de trabajo. Dentro de este punto encontraremos los ítems cantidad de trabajo, dificultad del trabajo, necesidad de ayuda, trabajo fuera del horario habitual.

Demandas psicológicas (DP).

Las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las diversas necesidades que las personas deben afrontar en el trabajo. Este requisito suele ser cognitivo y emocional.

Las necesidades cognitivas se definen por el grado de presión o movilización y esfuerzo intelectual que encuentran al realizar sus tareas. Este esfuerzo se puede producir al procesar información de conocimientos previos, actividades de memoria y recuperar la información de la memoria buscando las soluciones adecuadas a cada momento.

De esta forma, el sistema cognitivo se ve más o menos dañado, en función de las necesidades del trabajo, de gestión de la información, de las demandas de planificación y la toma de iniciativas. En este caso encontramos el ítem de requerimientos de trato con personas.

Las necesidades emocionales surgen cuando la realización de tareas implica esfuerzos que inciden en las emociones que puedan sentir los enfermeros. En términos generales, dichos esfuerzos están dirigidos a reprimir sentimientos o emociones y mantener la calma en respuesta a los requisitos del trabajo cuando se trata de pacientes.

En ocasiones, el esfuerzo por ocultar las emociones también se puede realizar en el ámbito laboral para superiores y subordinados. Las necesidades emocionales también pueden tener su origen en la participación, el compromiso o la participación en situaciones emocionales generadas por las relaciones interpersonales en el trabajo, especialmente desde trabajos donde esta relación tiene un componente emocional importante. Dentro de las necesidades emocionales aparecen los requerimientos de trato con personas, ocultación de emociones ante superiores, exposición a situaciones de impacto emocional, demandas de respuesta emocional.

Variedad / contenido del trabajo (VC).

Este factor incluye la creencia de que el trabajo en sí tiene sentido y utilidad, para los trabajadores, para toda la empresa y la sociedad en su conjunto, además de ser reconocido y valorado, y dotar a los trabajadores de sentido más allá de las consideraciones económicas. Este factor se mide a través de una serie de ítems:

UMH - Máster universitario en PRL
"EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE UCI EN
UN HOSPITAL DE NIVEL III"

- ✓ Trabajo rutinario.
- ✓ Sentido del trabajo.
- ✓ Contribución del trabajo.
- ✓ Reconocimiento del trabajo por superiores.
- ✓ Reconocimiento del trabajo por parte de compañeros, pacientes y familia.

Participación/ supervisión (PS).

Este factor recoge dos dimensiones del control sobre el trabajo. En primer lugar, la supervisión; refiriéndose a la valoración que el trabajador hace del nivel de control que sus superiores realizan en diferentes aspectos de la ejecución del trabajo. Por otro lado, la participación; la cual explora los distintos niveles de implicación, intervención y colaboración que el trabajador tiene en la organización. Vamos a encontrar los siguientes ítems dentro de este factor:

- ✓ Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales.
- ✓ Participación en la introducción de métodos de trabajo.
- ✓ Participación en el lanzamiento de nuevos productos.
- ✓ Participación en la reorganización de áreas de trabajo.
- ✓ Participación en la introducción de cambios en la dirección.
- ✓ Participación en contrataciones de personal.
- ✓ Participación en la elaboración de normas de trabajo.
- ✓ Supervisión sobre los métodos, planificación, ritmo y calidad.

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.

UMH - Máster universitario en PRL
"EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE UCI EN
UN HOSPITAL DE NIVEL III"

El interés por el trabajador hace referencia a la preocupación de la empresa por la promoción, formación, desarrollo de carrera de sus trabajadores, y mantener informados a los trabajadores sobre estas cuestiones. Dentro de este factor se desarrollan:

- ✓ La información sobre la formación.
- ✓ Las posibilidades de promoción.
- ✓ Los requisitos para la promoción.
- ✓ La situación de la empresa.
- ✓ Facilidades para el desarrollo profesional.
- ✓ Valoración de la formación.
- ✓ Equilibrio entre esfuerzo.
- ✓ Recompensas y satisfacción con el salario.

Desempeño de rol (DR).

Este factor contempla los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo. Estudia dos aspectos relevantes:

La ambigüedad de rol: Una definición clara de las 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 para el trabajador.

Para este factor se estudian los siguientes ítems:

- ✓ Especificaciones de los cometidos.
- ✓ Especificaciones de los procedimientos.
- ✓ Especificaciones de la cantidad de trabajo.
- ✓ Especificaciones de la calidad y trabajo.
- ✓ Especificaciones de los tiempos de trabajo.
- ✓ Especificaciones de la responsabilidad del puesto.
- ✓ Tareas irrealizables.
- ✓ Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos.

UMH - Máster universitario en PRL
"EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UCI EN UN HOSPITAL DE NIVEL III"

- ✓ Conflictos morales.
- ✓ Instrucciones contradictorias.
- ✓ Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto.

Relaciones y apoyo social (RAS).

Tiene que ver con aquellos aspectos que derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en el trabajo. También se estudian 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. Abarcado por:

- ✓ Apoyo social instrumental de distintas fuentes. (jefes, compañeros...).
- ✓ Calidad de las relaciones.
- ✓ Exposición a conflictos interpersonales.
- ✓ Exposición a violencia física.
- ✓ Exposición a violencia psicológica.
- ✓ Exposición a acoso sexual.
- ✓ Exposición a discriminación.
- ✓ Gestión de la empresa en las situaciones de conflicto.

4.4 Análisis de datos.

Se repartieron los cuestionarios impresos a los trabajadores del colectivo de enfermería del turno 1 de UCI General de HUVA.

Se obtuvo un total de 28 respuestas, las cuales fueron pasadas a la aplicación informática F-PSICO 4.0 de forma manual.

Se hace saber a los encuestados que se deben de contestar todas las preguntas puesto que el programa informático está desarrollado así para llevar a cabo una correcta evaluación.

Los diferentes niveles de riesgo se presentan gráficamente en distintos tonos de color según el nivel al que corresponda. Estos niveles de riesgo se han establecido en función de los resultados obtenidos en el análisis psicométrico del cuestionario. Así pues, a mayor nivel de riesgo existiría una mayor probabilidad de consecuencias negativas sobre la salud global y la satisfacción de los trabajadores, reflejando para cada nivel una diferencia significativa en esta probabilidad.

UMH - Máster universitario en PRL
**"EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE UCI EN
UN HOSPITAL DE NIVEL III"**

Además, se incluye el número de trabajadores en cada nivel de riesgo que se corresponde con el porcentaje de trabajadores expuestos para cada nivel.

Con el objetivo de facilitar la interpretación de estas medidas de dispersión se indica que hay que tener en cuenta que el rango informa sobre el valor mínimo y el valor máximo que puede obtenerse en cada factor valorado.

Se facilita una información de cómo se posicionan los trabajadores que han realizado el cuestionario, 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.



5. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

En este punto vamos a mostrar los perfiles y los informes de resultados obtenidos por el programa FPSICO.

La tasa de participación fue de un total de 28 participantes realizado el cuestionario por todos ellos. Se muestra el gráfico resumen de la exposición para cada uno de los nueve factores que analiza el método FPSICO 4.0 para las siguientes unidades de análisis.

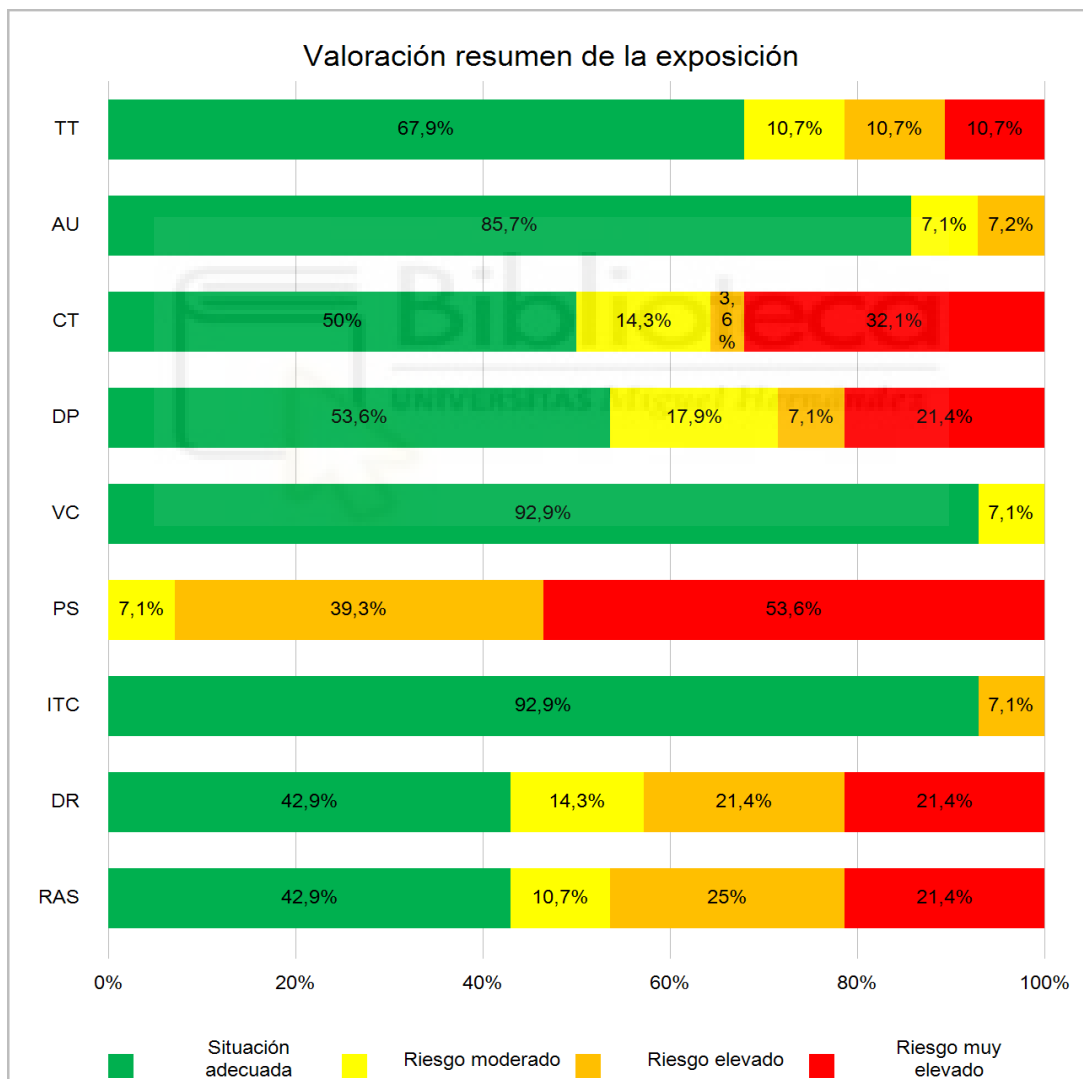


Tabla 1: Grado de incidencia en el personal.

5.1. Factores de riesgo psicosocial.

A continuación, se detalla los resultados obtenidos expresados en el porcentaje del riesgo al que se está expuesto según cada factor y el número de trabajadores en cada nivel de riesgo al que están expuestos.

Tiempo de trabajo.

Este es el primer de los factores de riesgo psicosocial con 4 ítems específicos. Mostramos el porcentaje representado por un gráfico de la evaluación de "Tiempo de trabajo" y el número de trabajadores según el nivel de riesgo.

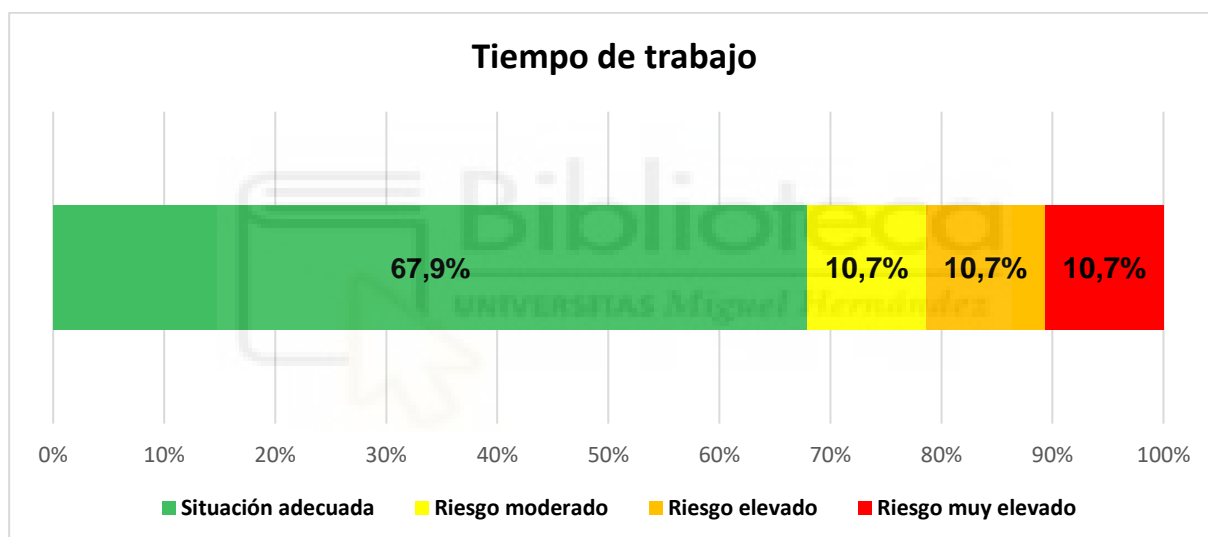


Tabla 2: Grado de incidencia en el factor tiempo de trabajo.

Número de trabajadores en cada nivel de riesgo	Tiempo de trabajo
Muy elevado	3
Elevado	3
Moderado	3
Situación adecuada	19

Figura 2: Número de trabajadores expuestos en el factor tiempo de trabajo.

Autonomía.

Recopilado en dos grandes bloques específicos (autonomía temporal y autonomía decisional) con un total de 12 ítems. Mostramos el porcentaje representado por un gráfico de la evaluación de "Autonomía" y el número de trabajadores según el nivel de riesgo.

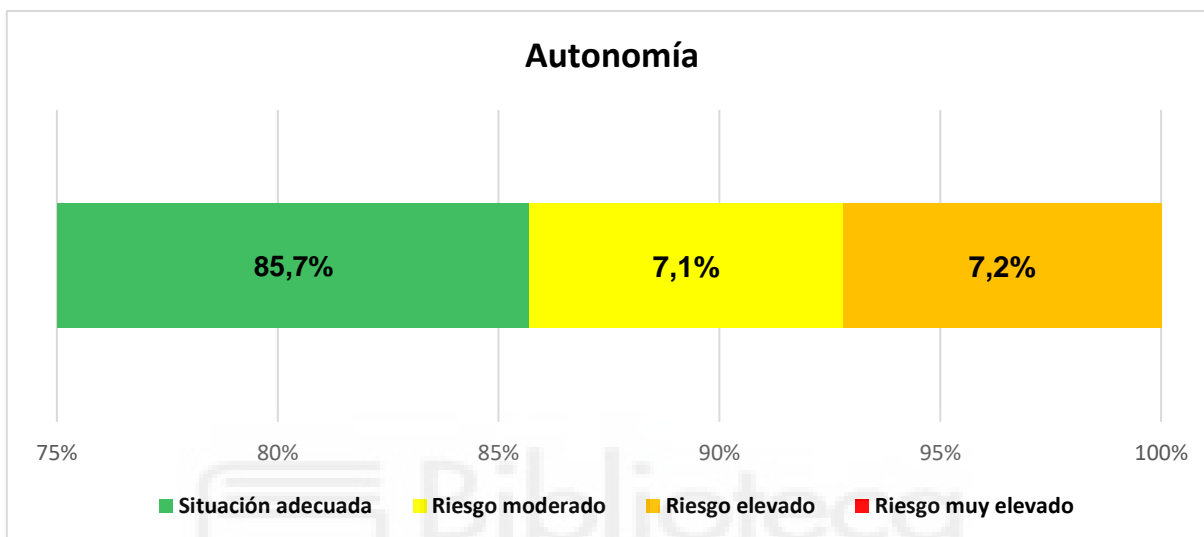


Tabla 3: Grado de incidencia en el factor autonomía.

Número de trabajadores en cada nivel de riesgo	Autonomía
Muy elevado	0
Elevado	2
Moderado	2
Situación adecuada	24

Figura 3: Número de trabajadores expuestos en el factor autonomía.

Carga de trabajo.

Recogida en tres grandes bloques (presiones de tiempos, esfuerzo de atención, cantidad y dificultad de la tarea) con un total de 13 ítems. Mostramos el porcentaje representado por un gráfico de la evaluación de "Carga de trabajo" y el número de trabajadores según el nivel de riesgo.

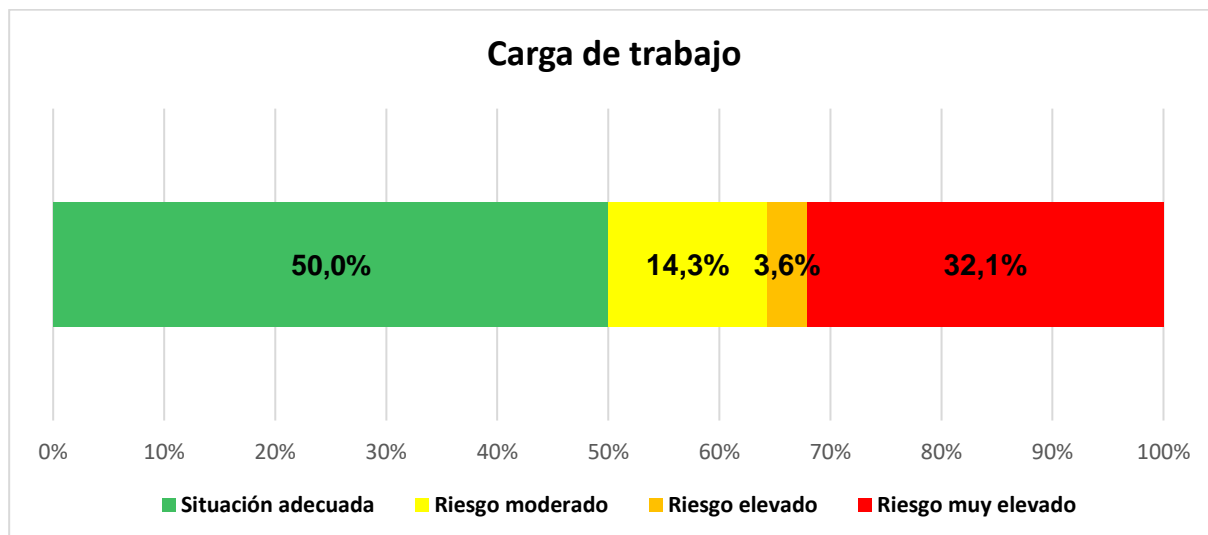


Tabla 4: Grado de incidencia en el factor carga de trabajo.

Número de trabajadores en cada nivel de riesgo	Carga de trabajo
Muy elevado	9
Elevado	1
Moderado	4
Situación adecuada	14

Figura 4: Número de trabajadores expuestos en el factor Carga de trabajo.

Demandas psicológicas.

Recogida en dos grandes bloques (exigencias cognitivas y exigencias emocionales) con un total de 9 ítems. Mostramos el porcentaje representado por un gráfico de la evaluación de "Demandas psicológicas" y el número de trabajadores según el nivel de riesgo.

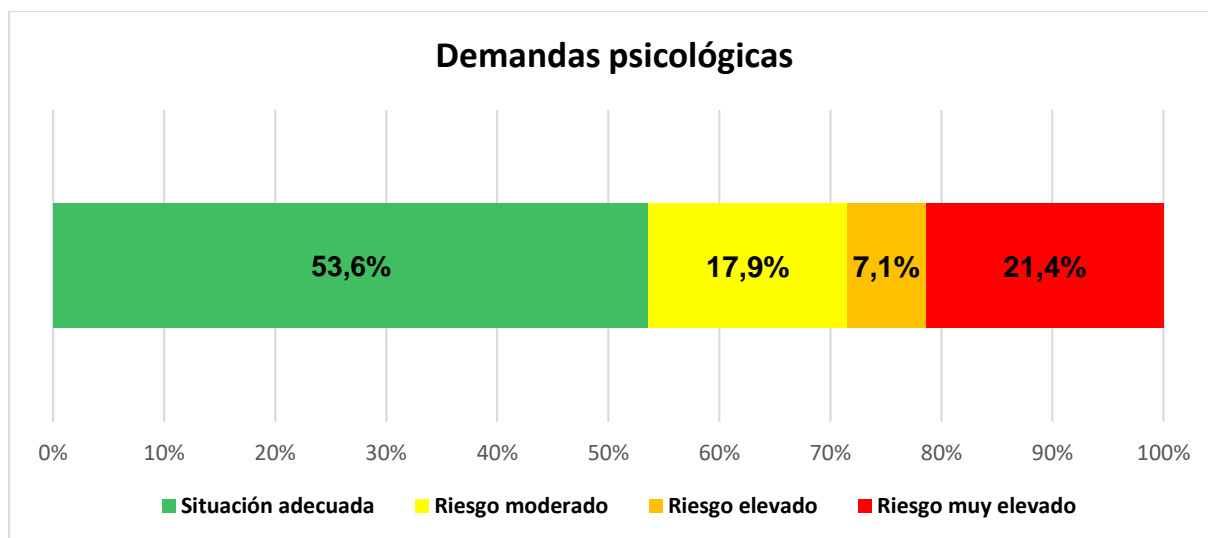


Tabla 5: Grado de incidencia en el factor demandas psicológicas.

Número de trabajadores en cada nivel de riesgo	Demandas psicológicas
Muy elevado	6
Elevado	2
Moderado	5
Situación adecuada	15

Figura 5: Número de trabajadores expuestos en el factor demandas psicológica.

Variedad / Contenido.

Recopilado en 7 ítems. Mostramos el porcentaje representado por un gráfico de la evaluación de "Variedad / Contenido" y el número de trabajadores según el nivel de riesgo.

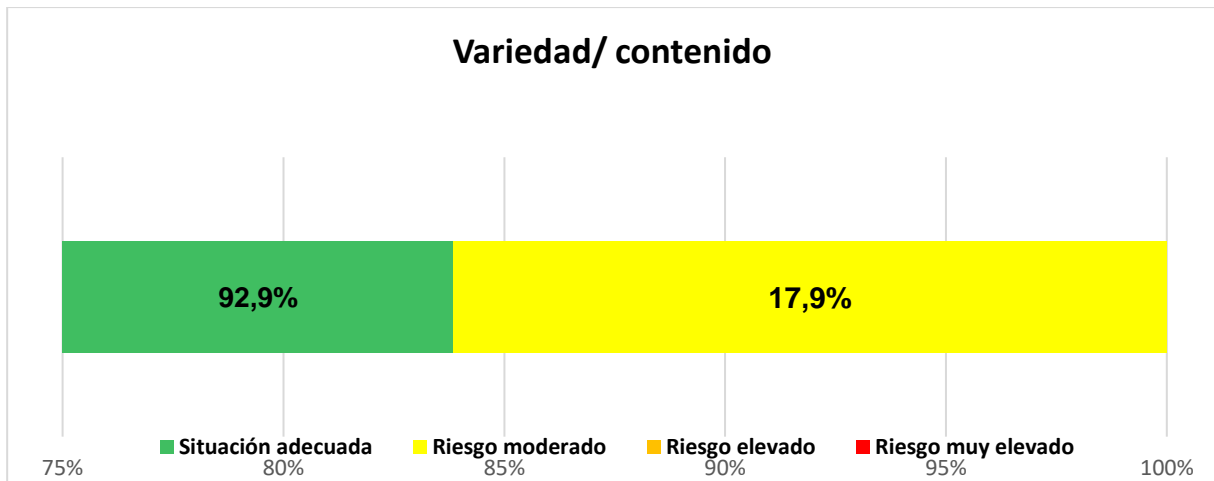


Tabla 6: Grado de incidencia en el factor variedad/contenido.

Número de trabajadores en cada nivel de riesgo	Variedad/Contenido
Muy elevado	0
Elevado	0
Moderado	2
Situación adecuada	26

Figura 6: Número de trabajadores expuestos en el factor variedad/contenido.

Participación / Supervisión.

Se desarrolla en 11 ítems, mostramos el porcentaje representado por un gráfico de la evaluación de "Participación / Supervisión" y el número de trabajadores según el nivel de riesgo.

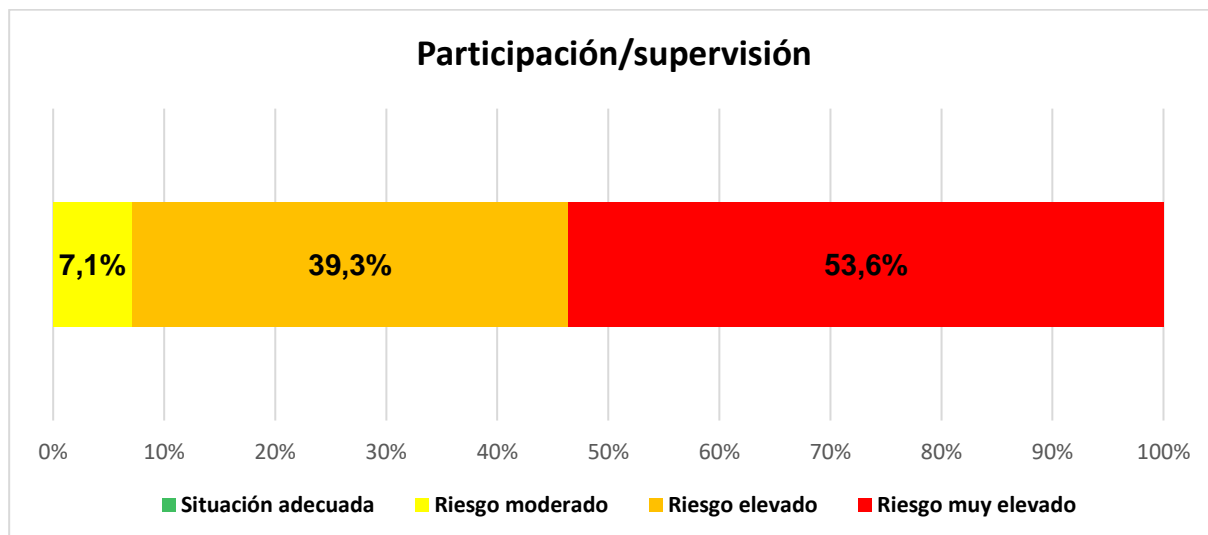


Tabla 7: Grado de incidencia en el factor participación/supervisión.

Número de trabajadores en cada nivel de riesgo	Participación/supervisión
Muy elevado	15
Elevado	11
Moderado	2
Situación adecuada	0

Figura 7: Número de trabajadores expuestos en el factor participación/supervisión.

Interés por el trabajador / Compensación.

Recopilado en 8 ítems. Mostramos el porcentaje representado por un gráfico de la evaluación de "Interés por el trabajador / Compensación" y el número de trabajadores según el nivel de riesgo.

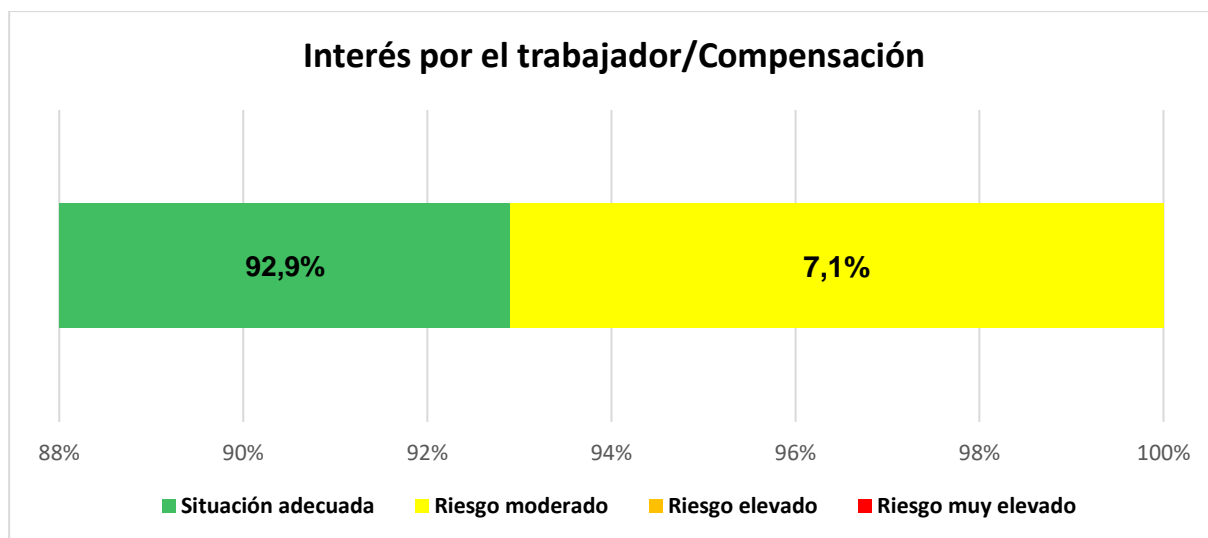


Tabla 8: Grado de incidencia en el factor interés por el trabajador/compensación.

Número de trabajadores en cada nivel de riesgo	Interés por el trabajador/compensación
Muy elevado	0
Elevado	2
Moderado	0
Situación adecuada	26

Figura 8: Número de trabajadores expuestos en el factor Interés por el trabajador/compensación.

Desempeño de rol.

Recopilado en 11 ítems. Mostramos el porcentaje representado por un gráfico de la evaluación de "Desempeño de rol" y el número de trabajadores según el nivel de riesgo.

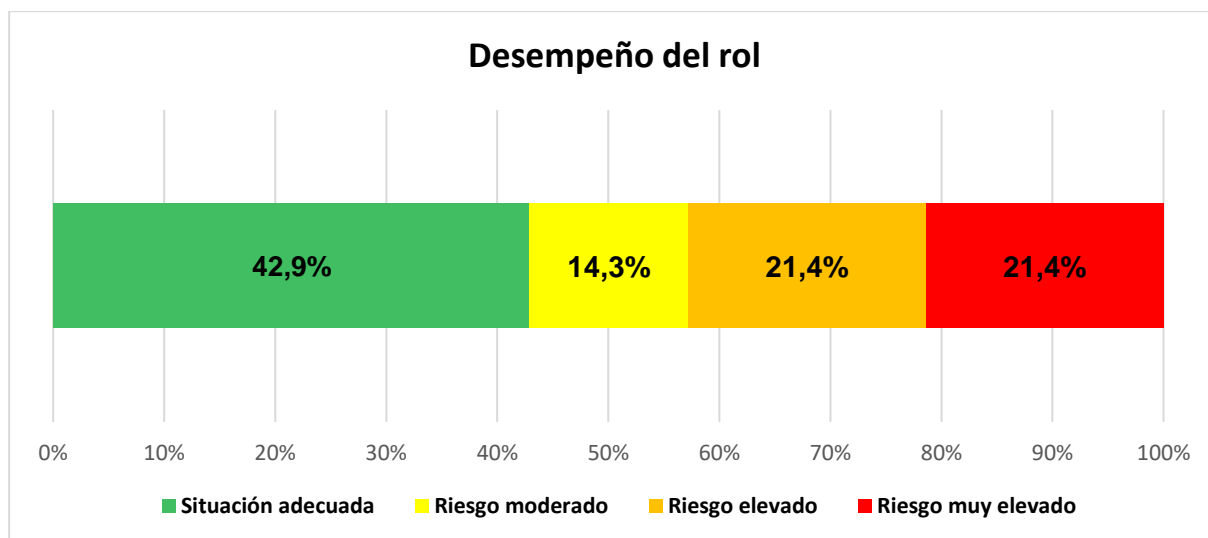


Tabla 9: Grado de incidencia en el factor interés por desempeño del rol.

Número de trabajadores en cada nivel de riesgo	Desempeño del rol
Muy elevado	6
Elevado	6
Moderado	4
Situación adecuada	12

Figura 9: Número de trabajadores expuestos en el factor desempeño del rol.

Relaciones y apoyo social.

Recopilado en 11 ítems. Mostramos el porcentaje representado por un gráfico de la evaluación de "Relaciones y apoyo social" y el número de trabajadores según el nivel de riesgo.

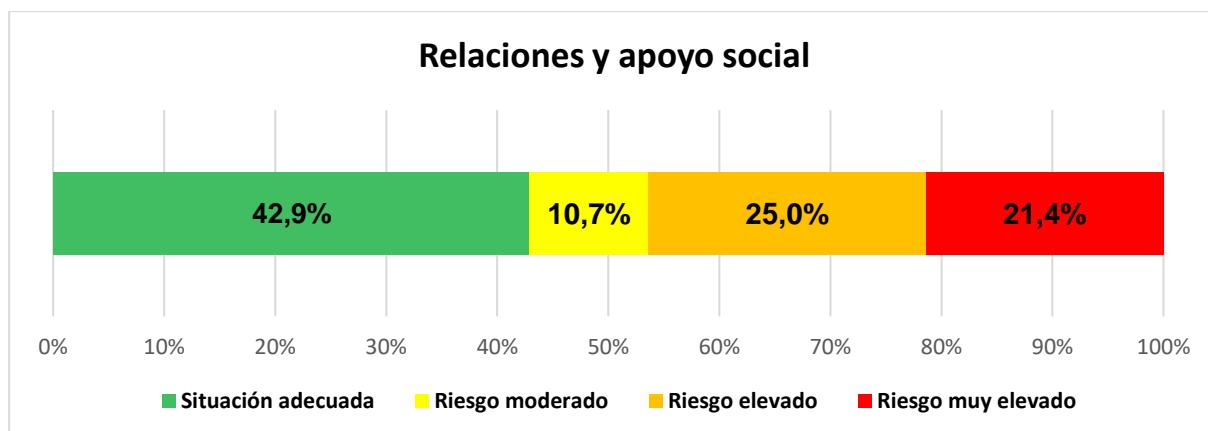


Tabla 10: Grado de incidencia en el factor interés por relaciones y apoyo social.

Número de trabajadores en cada nivel de riesgo	Relaciones y apoyo social
Muy elevado	6
Elevado	7
Moderado	3
Situación adecuada	12

Figura 10: Número de trabajadores expuestos en el factor relaciones y apoyo social.

5.2 Análisis de resultados.

A continuación, vamos a analizar todos los factores haciendo hincapié en los que generan más riesgo para este colectivo profesional y donde tendremos que intervenir mediante actuaciones preventivas, comenzando de mayor a menor riesgo.

Al analizar el factor **“Participación/ Supervisión” (PS)** no aparece ningún resultado de situación adecuada, dos en riesgo moderado, once en riesgo elevado y los quince restantes muestran “riesgo muy elevado”.

Este factor recoge dos aspectos del control sobre el trabajo; el que realiza el trabajador mediante su participación en diferentes aspectos del trabajo y el que realiza la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus tareas.

En el aspecto de la participación el trabajador no puede decidir ni se le consulta en la contratación o incorporación de nuevos empleados, recibiendo únicamente información de los cambios de personal que se vayan a producir.

Del mismo modo tampoco puede decidir en los cambios de dirección o entre los superiores. Cuando se realiza alguna reestructuración o reorganización de los departamentos el personal no puede decidir recibiendo en su mayoría de ocasiones información al igual que ocurre con la elaboración de las normas de trabajo. En la introducción de cambios, introducción en los equipos y cambios en la manera de trabajar, en la mayoría de las ocasiones sólo se recibe información y en un pequeño porcentaje se puede decidir o se consulta.

En el aspecto de supervisión obtenemos unos datos en los que se produce un adecuado control, en la mayoría de los casos, del superior en el método de realización del trabajo, la planificación del trabajo, el ritmo del trabajo y calidad del trabajo realizado.

En el factor "**Carga de trabajo**" (CT), encontramos catorce trabajadores en situación adecuada, cuatro en riesgo moderado, uno en riesgo elevado y nueve en riesgo muy elevado.

De los tres bloques en los que se divide este factor; el que abarca presiones de tiempos, se dispone "a menudo" y "a veces" del tiempo suficiente y adecuado para realizar el trabajo. Para la ejecución de la tarea nunca se debe de trabajar con rapidez y al igual que en el primer punto se debe de acelerar el ritmo de trabajo "a menudo" o "a veces".

En el esfuerzo de atención hemos obtenido un porcentaje que refleja que el enfermero debe de tener una atención "muy alta" en más de la mitad de los cuestionarios y "alta" en una cuarta parte. La atención que debe mantener es "muy baja" no está contemplada en ningún cuestionario.

Cuando se deben de atender varias tareas al mismo tiempo en casi la mitad de los casos ocurre "a veces" y en una cuarta parte "siempre o casi siempre". Por otra parte, en una gran parte de los encuestados, "a veces" deben de interrumpir la tarea que están realizando para hacer otra.

En un porcentaje alto se reconoce tener una cantidad de trabajo elevada, "a veces" les resulta complicado o difícil el trabajo a realizar y necesitan pedir consejo o ayuda a alguien. En el punto de la realización del trabajo durante más tiempo del habitual; hacer horas extras o llevarse trabajo a casa aparece "nunca o casi nunca" en la gran mayoría y "a veces" en un pequeño porcentaje.

UMH - Máster universitario en PRL
"EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UCI EN UN HOSPITAL DE NIVEL III"

Este factor es un punto de conflicto en el trabajo de enfermería, en concreto en el servicio que realizamos la encuesta, la ratio de trabajo es de un enfermero cada dos pacientes y según el tipo de pacientes hay más o menos carga. Se requiere una gran concentración y descanso a la hora de realizar el trabajo.

En el servicio de UCI no siempre se pueden prevenir el transcurso de la jornada laboral en el sentido de que cada paciente requiere unos cuidados específicos que no siempre son los mismos con mayor o menor dificultad.

"Demandas psicológicas" (DP), un total de seis encuestas puntuó como "riesgo muy elevado", dos con un "riesgo elevado", cinco con un "riesgo moderado", quince con una "situación adecuada". Dentro de las exigencias cognitivas el trabajo de enfermería requiere tener buena memoria y realizar reciclaje en el aprendizaje de nuevos métodos en la mayoría de los encuestados. En la adaptación de nuevas situaciones y toma de decisiones en la mitad de los encuestados hay que realizarlo "a menudo".

El personal de enfermería trata directamente con los pacientes y familiares lo que provoca que tienen que dar respuesta a cuestiones que se plantean. Las emociones se ocultan en un pequeño porcentaje ante los pacientes, los compañeros y los subordinados. Ante los superiores jerárquicos se ocultan "a veces" y "a menudo" casi en la misma proporción que "nunca o casi nunca".

Opinan en su gran mayoría que se está expuesto "siempre" y "a menudo" a situaciones que afectan emocionalmente.

"Desempeño del Rol" (DR) es otro de los factores en los que encontramos el porcentaje de resultados de situación adecuada más bajo. Doce de los trabajadores

La mayoría de los resultados de las encuestas muestran que la información que recibe enfermería sobre lo que debe de hacer y cómo debe de hacerse es "clara" y en pequeño porcentaje "poco clara". Encontramos un porcentaje superior al obtenido en los anteriores ítems en la cantidad y calidad de trabajo que se espera que haga el trabajador.

Aproximadamente la mitad de los encuestados "nunca o casi nunca" realizan tareas saltándose los métodos establecidos suponiendo un conflicto moral, legal o emocional. En la recepción de instrucciones contradictorias y exigencia de realización de tareas que no entran dentro de sus funciones una cuarta parte de los encuestados "nunca o casi nunca" les ocurre y a la mitad "a veces".

El factor **"Relaciones y apoyo social" (RAS)**, es otro en los que encontramos doce personas en "situación adecuada" tres en "riesgo moderado", siete en "riesgo elevado" y seis en "riesgo muy elevado".

En el apartado de ayuda a la hora de realizar las tareas "siempre" se puede contar con los compañeros en un porcentaje bastante alto, cuando debemos de pedir ayuda a los subordinados el porcentaje se reduce a casi la mitad quedándose en un tercio la ayuda recibida por parte de los superiores.

En la relación entre las personas que trabajan juntas tres cuartas partes las consideran "buenas". En los conflictos interpersonales por encima de la mitad de los encuestados opinan que raramente se producen y por debajo de esa mitad creen que ocurren con frecuencia.

Con el tema de violencia física tres cuartas partes consideran que no ocurren o suceden "raras veces". Las situaciones de acoso sexual no existen para la gran mayoría y los insultos, degradaciones, amenazas, raramente ocurren. No existe discriminación por razones de sexo, religión, raza, categoría en la mayoría de los encuestados.

El factor **"Tiempo de trabajo" (TT)** es el último de los factores que nos muestra algún trabajador en "riesgo muy alto" siendo este de solo de tres al igual que en "riesgo elevado". Apareciendo tres en "riesgo moderado" y diecinueve en "situación adecuada". La mitad de los encuestados suelen trabajar "a menudo" los sábados, domingos y festivos. Por el contrario, más de tres cuartas partes "siempre o casi siempre" dispone 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana. Compaginar el tiempo libre con la familia y amigos debido al horario laboral es factible por todos los encuestados.

"Autonomía" (AU), este es el primer de los factores donde no existe "riesgo muy elevado" dos se encuentran en "riesgo elevado", al igual que "riesgo moderado" y el resto se encuentran en "situación adecuada".

En el apartado temporal de habilitación para las pausas reglamentarias el personal puede decidir en una cuarta parte "siempre" cuando salir a comer o almorzar, en dos terceras partes "a menudo" y "a veces". En la realización de una pausa no reglamentaria los porcentajes varían siendo la mitad de los encuestados "a menudo". Casi el total de trabajadores pueden marcar su propio ritmo de trabajo "a menudo" y "a veces" al igual que la disponibilidad de tomar los días de asuntos personales.

A la hora de tomar decisiones relativas a la realización de las tareas durante la jornada laboral la gran mayoría tiene autonomía "a menudo" y "a veces". No hay autonomía en la

distribución del entorno (mobiliario, espacio) según un tercio de los encuestados. Más de la mitad de los encuestados "nunca o casi nunca" puede tomar decisiones relativas a la distribución de los turnos y "a veces" puede decidir en la resolución de incidencias.

Autonomía decisional (actividades, espacio de trabajo, métodos, cantidad de trabajo...) los mayores porcentajes puntúan como "a veces".

El "**Interés por el trabajador/ compensación**" (ITC) en este punto obtenemos veintiséis trabajadores en "situación adecuada" y dos "en riesgo elevado". Las posibilidades de formación por parte de la empresa "es adecuada" en dos tercios e "insuficiente" en un tercio. Con las posibilidades de promoción, plazas de promoción y situación de la empresa "es adecuada" en un tercio de las encuestas.

Para la mitad de los encuestados "es insuficiente en algunos casos" la formación que imparte la empresa y la recompensa de los esfuerzos de los trabajadores

En este punto nos relevan los datos que los trabajadores se encuentran poco valorados por la empresa y no se les imparte la formación continua suficiente para poder desarrollar su trabajo. Dos terceras partes de los resultados nos muestran que están satisfechos con su salario, un tercio insatisfecho, no encontrando nadie en ninguno de los extremos ("muy satisfecho y muy insatisfecho").

Como último punto "**Variedad/ Contenido del trabajo**" (VC) no se encuentra ningún cuestionario "en riesgo elevado" y "riesgo muy elevado", este punto y el anterior nos muestra el porcentaje más alto de "situación adecuada".

Según los resultados adquiridos enfermería no realiza un trabajo rutinario y su trabajo tiene sentido y es importante para la empresa. El trabajo realizado está muy bien reconocido por los familiares y amigos, un poco menos por los pacientes, en menor proporción por los compañeros de trabajo y en último lugar por los superiores.

5.3 Discusión.

Tras la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales que afectan al personal de enfermería del turno 1 de la Arrixaca podemos concluir que hay una dimensión que supera el 50% presentando un "riesgo muy alto" y que otros tres factores muestran una suma cercana al 50% de "riesgo elevado" y "riesgo muy elevado".

Una vez identificados los riesgos psicosociales que afectan al trabajo desarrollado por el personal encuestado vamos a proponer una intervención porque ha quedado de manifiesto

UMH - Máster universitario en PRL
"EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UCI EN UN HOSPITAL DE NIVEL III"

que la aparente normalidad con la que este personal desempeña sus tareas laborales no es tal, existiendo una serie de problemas sufridos por el personal de enfermería del centro.

Debemos de actuar principalmente sobre aquellos factores que se encuentran en riesgo elevado y muy elevado dentro del personal de enfermería mediante medidas preventivas para reducir su repercusión. 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.

Revisando en conjunto toda la valoración cabe destacar que hay un factor, en el que más de la mitad de los trabajadores encuestados, se encuentra en "riesgo muy elevado" al que si sumamos los datos de "riesgo elevado" alcanzamos un porcentaje de más de un 90%; creemos que sería necesario tomar para reducir este estado a situaciones más estables. Además del anterior factor de participación/supervisión hay otros factores en los que sumando "riesgo muy elevado" y "riesgo elevado" llegan casi a la mitad de los encuestados.

Además de la puesta en conocimiento de los servicios de prevención proponemos la siguiente serie de medidas intentar minimizar los factores con mayor porcentaje de riesgo:

En la dimensión Participación/ Supervisión (PS) se pueden revisar los canales de comunicación en el servicio, ante cambios de equipos y materiales enviar circular para conseguir mayor participación por parte del personal a la hora de tomar decisiones. Aumentar la participación por parte del personal en la elección de la supervisión, evitando la percepción de la "elección a dedo".

En la carga de trabajo se deben de revisar los tiempos asignados para la realización de las tareas, para evitar la aceleración del ritmo de trabajo cuando la dificultad de la tarea lo requiere. Disponer de un protocolo de actuación ante determinadas urgencias imprevistas. Aumentar el personal para reducir la cantidad de trabajo a desarrollar por el personal.

Dentro de demandas psicológicas formar a los supervisores en liderazgo participativo, equipos de trabajo y asertividad. Adiestrar al personal ante situaciones que generen estrés o que tengan unas exigencias emocionales muy altas. Detección precoz y/o resolución de los problemas personales o laborales, previniendo así trastornos y secuelas psicológicas. Mejorar la calidad de vida y proteger la salud mental de los trabajadores, disminuyendo su malestar y facilitando estrategias psicológicas de afrontamiento apropiadas.

Con relaciones y apoyo social, mejorar el clima laboral y las relaciones interpersonales de los equipos de trabajo en la empresa.

UMH - Máster universitario en PRL
"EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE UCI EN
UN HOSPITAL DE NIVEL III"

En el desempeño del Rol se deben de definir claramente las funciones, competencias y atribuciones de cada puesto de trabajo y los procedimientos a seguir y reducir las tareas que generen ansiedad o innecesarias. La implantación de la jornada de trabajo de 35 horas semanales y la gratificación económica por trabajar los sábados (en la actualidad solo se gratifica los domingos y festivos).

Tras la realización de esta evaluación de factores de riesgo queda pendiente la puesta en marcha de un programa de intervención y el seguimiento y control de las medidas propuestas.

Propuesta de intervención.

Tras los resultados obtenidos en la evaluación de los riesgos vamos a proponer una serie de medidas de intervención sobre los factores que tiene un menor porcentaje de situación adecuada.

Formar a los profesionales mediante la realización de cursos para gestionar el stress y las situaciones conflictivas a las que se deben enfrentar en el día a día de su trabajo, aprendiendo las técnicas adecuadas para conseguirlo. Se pueden ofertar cursos de:

- ✓ Control, manejo y gestión del estrés.
- ✓ Cursos de meditación con mindfulness.
- ✓ Curso de yoga.
- ✓ Curso de TAICHI.
- ✓ Técnicas de relajación.

Formar a los profesionales para resolver las posibles situaciones de conflicto entre compañeros/otros profesionales/jefes. Se pueden ofertar cursos de:

- ✓ Cursos de mediación y resolución de conflictos.
- ✓ Liderazgo e inteligencia emocional.
- ✓ Liderazgo y gestión de equipos.

Gratificaciones: intentar premiar a aquellos trabajadores que cumplen con los objetivos marcados por el servicio mediante la sufragación de los gastos de programas de bienestar y salud tales como:

- ✓ Tratamientos de masajes y baños termales en balnearios y spas de la Región de Murcia.

UMH - Máster universitario en PRL
"EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE UCI EN UN HOSPITAL DE NIVEL III"

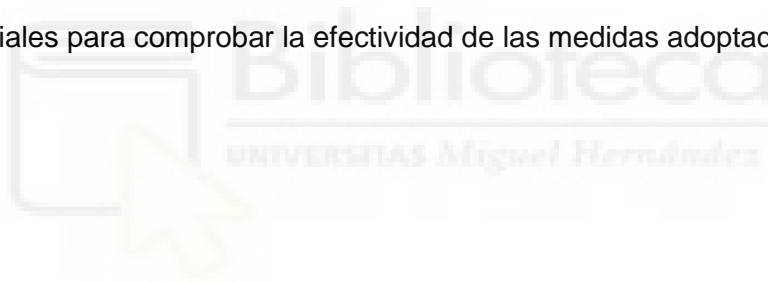
- ✓ Retiros espirituales y de meditación de la Región de Murcia.
- ✓ Retiros de crecimiento personal, relajación, meditación y yoga de la Región de Murcia.

Actividades grupales: organizar fuera de horario laboral actividades para que el personal se conozca más fuera del entorno de trabajo, estrechando lazos y facilitando la comunicación posterior en el puesto de trabajo. Se organizarían/contratarían actividades deportivas tipo jornadas de senderismo, caminatas, paseos en bicicleta en contacto con la naturaleza.

Como futuro técnico en prevención de riesgos laborales y trabajador del servicio evaluado donde se han detectado elevados riesgos psicosociales, voy a ser el encargado de realizar las intervenciones para reducir-eliminar dichos riesgos.

Se va a proponer a gerencia de este centro comenzar la intervención de los factores que se encuentran en mayor riesgo a partir del mes de octubre una vez que se ha incorporado todo el personal a su puesto de trabajo tras disfrutar del período vacacional.

La duración de las actuaciones será de seis meses tras los cuales se volverá a evaluar los riesgos psicosociales para comprobar la efectividad de las medidas adoptadas.



6. CONCLUSIONES.

A lo largo de este trabajo hemos llevado a cabo las acciones necesarias para dar respuesta a los objetivos que nos hemos marcado cuando nos planteamos la realización de este trabajo fin de master.

Nos propusimos comprobar la existencia de riesgos psicosociales en el desempeño laboral dentro del colectivo de enfermería del turno 1 de UCI del Hospital Universitario Virgen de la Arrixaca de Murcia, identificarlos y proponer un plan de intervención para paliar/mitigar dichos riesgos.

FPSICO 4.0. es un procedimiento de evaluación psicosocial. Se trata de una aplicación informática que desarrolla el método de evaluación de factores psicosociales diseñado por el INSST, para facilitar la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial (INSST 2018).

Como hemos ido comentando a lo largo del trabajo, tras la realización de la evaluación de riesgos en el personal de enfermería hemos encontrado que existen varias dimensiones que están en "riesgo muy elevado" y "riesgo elevado" superando en más de un factor el 50 %.

La evaluación llevada a cabo tras el estudio de los resultados obtenidos a través del test completado por los participantes arrojó como resultados que entre los principales factores de riesgo psicosociales a los que se encuentran expuestos los enfermeros que trabajan en UCI son:

- ✓ Participación/ Supervisión
- ✓ Carga de trabajo
- ✓ Demandas psicológicas
- ✓ Desempeño del Rol
- ✓ Relaciones y apoyo social
- ✓ Tiempo de trabajo

Una vez demostrada la alta existencia de estos riesgos psicosociales vemos la necesidad de diseñar una intervención preventiva apostando por la formación del colectivo como arma imprescindible para conseguir que el personal pueda afrontar su trabajo como enfermero salvando estos riesgos o en su caso minimizándolos al máximo.

UMH - Máster universitario en PRL
**"EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE UCI EN
UN HOSPITAL DE NIVEL III"**

Mediante el proceso de intervención preventiva queremos conseguir una actuación para reducir el desgaste emocional mediante actuaciones consensuadas e integradoras de tipo organizativo e individual (Gálvez 2012).

Para poder estudiar la eficacia de las medidas preventivas que se implementarían durante seis meses a partir de octubre, quedaría pendiente volver a realizar la evaluación de riesgos psicosociales para comprobar que efectivamente las medidas adoptadas han conseguido que los trabajadores no padezcan los riesgos psicosociales a los que hoy sí que se encuentran sometidos.



7. BIBLIOGRAFIA.

- Abenza Hurtado, J. D. (2021). Factores de riesgos psicosociales y satisfacción laboral en personal sanitario de las Unidades de Cuidados Intensivos de Servicio Murciano de Salud. *Proyecto de investigación*.
- Bernardo, M. J., & Carmen, B. L. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. España, Ministerio del Trabajo e Inmigración.
- Carrana, P. M. D. F. G. (2016). Evaluación de riesgos psicosociales en los trabajadores de la industria de la limpieza (Doctoral dissertation, Universidad de León).
- Castro Mas, C. E. (2016). Riesgos psicosociales y los niveles de estrés en las enfermeras del Centro Quirúrgico y UCI de una clínica privada.
- Charria, V. H., Sarsosa, K. V., & Arenas, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29(4), 380-391.
- Cortés Díaz, JM (2013). Aportación bibliográfica a la docencia en Prevención de Riesgos Laborales. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 100, 40-50. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=1232938>.
- Cuesta Bonilla, A. D. L. (2017). Riesgos psicosociales en personal sanitario: revisión teórica de la metodología e instrumentos de evaluación.
- de la Cruz, S. P. (2019). Estrés laboral, burnout, satisfacción, afrontamiento y salud general del personal sanitario de urgencias (Doctoral dissertation, Universidad de Córdoba).
- de Riesgos, O. E. (2014). La estimación del coste del estrés y los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo.
- Díaz Tobajas, M. C., Juarros Ortiz, N., García Martínez, B., & Sáez Gavilán, C. (2017). Estudio de la ansiedad del profesional de enfermería de cuidados intensivos ante el proceso de la muerte. *Enfermería Global*, 16(45), 246-265.
- Fernández, M. P. (2011). Ansiedad del personal de enfermería ante la muerte en las unidades de críticos en relación con la edad de los pacientes. *Enfermería intensiva*, 22(3), 96-103.

UMH - Máster universitario en PRL
"EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE UCI EN
UN HOSPITAL DE NIVEL III"

Gálvez Herrero, M., Mingote Adán, C., Núñez López, C., & Otero Dorrego, C. (2012). Guía de buenas prácticas para la prevención y manejo de problemas de salud mental en trabajadores del ámbito sanitario.

Garrido-Pinzón, J., Uribe-Rodríguez, A. F., & Blanch, J. M. (2011). Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. *Acta Colombiana de Psicología*, Vol. 14, no. 2 (jul.-dic. 2011); p. 27-34.

García, J. M., Moreno, L. L., Velasco, B. T., & Díaz, M. J. (2015). Factores de riesgo psicosocial en atención primaria: un estudio comparativo entre puestos. *Atención Primaria*, 47(9), 608.

GRACIA, D. Á. (2006). Método del instituto de ergonomía Mapfre (INERMAP). *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales*, 83.

Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública*, 29(2), 237-241.

Hurtado de Mendoza Sánchez, C. (2014). Percepción de riesgos psicosociales, estrés, ansiedad, variables de salud y conciliación de la vida laboral-familiar en trabajadores y trabajadoras. *Ene*, 12, 36.

INSST. 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.

INSST. 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.

INSST. 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.

INSST. NTP 926: Factores psicosociales: metodología de evaluación. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España; 2000.

Instituto nacional de seguridad y salud en el trabajo. (28 de 03 de 2018). INSST. Obtenido de <https://www.insst.es//documentacion/catalogo-de-publicaciones/aip.29.1.18-f-psico.-factores-psicosociales.-metodo-de-evaluacion.-version-4.0.-ano-2018>.

UMH - Máster universitario en PRL
"EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE UCI EN UN HOSPITAL DE NIVEL III"

- Jiménez, B. M., & León, C. B. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Universidad Autónoma de Madrid, 19, 4-50.
- Lancharro, P. M. (2011). Riesgos psicosociales en personal sanitario hospitalario (Doctoral dissertation, Universidade de Santiago de Compostela).
- LAHERA, M. (2006). Método del Instituto Navarro de Salud Laboral (INSL). Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales, 61.
- Moncada, S., Llorens, C., & Kristensen, T. (2014). Método ISTAS21 (CoPsoQ) Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo (1-182). España: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).
- Molina, M. D., Pérez, C. B., Espinoza, J., & López, G. (2013). Riesgo psicosocial y factores personales protectores de la salud en trabajadores sanitarios. Dos puntas, (8), 165-178.
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Medicina y Seguridad del trabajo, 57, 4-19.
- Moreno, L. L., Valdehita, S. R., Ramiro, E. M. D., & García, J. M. (2010). Percepción de riesgos psicosociales en distintas muestras de trabajadores españoles. EduPsykhé: Revista de psicología y psicopedagogía, 9(1), 119-139.
- Peiró, J. M., & Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. Papeles del psicólogo, 29(1), 68-82.
- Puig, R. F., Ferré, G. G., & Cebollero, M. P. (2011). Propiedades psicométricas del instrumento de valoración de riesgos psicosociales del instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo (FPSICO). *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*.
- Robles, V., Armendáriz, A., & Molina, O. (2012). Afrontamiento al estrés en enfermeras de Unidad de Cuidados Intensivos. Desarrollo Científ Enferm, 20(5), 160-163.
- Salanova, M. A. R. I. S. A., Llorens, S. U. S. A. N. A., Cifre, E., & Martínez, I. (2005). Metodología RED-WONT. Departamento de Psicología Evolutiva, Educativa, Social y Metodología de la Universidad Jaume I de Castellón. José Luís Melía et al, 131-153.
- Sánchez, M. G. O. (2016). El método lest, su aplicación y evaluación en las prácticas ergonómicas.
- Sanchez Fiestas, M. I. (2020). Revisión crítica: riesgos psicosociales de las enfermeras en centro quirúrgico.

UMH - Máster universitario en PRL
"EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE UCI EN UN HOSPITAL DE NIVEL III"

Schaufeli, W. B., & Salanova, M. L. (2002). ¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo? *Prevención, trabajo y Salud*, 20(1), 4-9.

Ubaque, J. C. G., Lizarazo, A. H. B., & López, M. L. D. (2011). Autoevaluación de condiciones de trabajo de enfermería en alta complejidad. *Avances en enfermería*, 29(2), 331-341.

Vásquez, P. C., Suazo, S. V., & Klijn, T. P. (2014). Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: género y enfermería. *Avances en enfermería*, 32(2), 271.

Vidal Lacosta, V. (2019). *El estrés laboral: análisis y prevención*. Prensas de la Universidad de Zaragoza.



8. ANEXOS.

AUTORIZACIÓN DEL CENTRO



PROPUESTA DE AUTORIZACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE TRABAJO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS EN EL ÁREA I DE SALUD

526

Solicitante: DAVID ESCRIBANO MARTINEZ

DNI: 34825706A

**Denominación del Trabajo: "EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL
PERSONAL DE ENFERMERIA DE UCI EN UN HOSPITAL DE NIVEL III "**

Tipo de trabajo (TFG, TFM, Tesis, etc.): TFM

Servicio de desarrollo: UCI GENERAL HCUVA

Tutor en el centro: MANUEL BAEZA MIRETE

Fechas de realización: 2021

Analizada la solicitud y documentación presentada por el/la solicitante para la realización del trabajo de evaluación de riesgos arriba referido, reunida la **COMISIÓN PARA LA EVALUACIÓN DE TRABAJOS DE EVALUACIÓN DE RIESGOS DEL ÁREA I DE SALUD** se propone a la Dirección Gerencia del Área su **AUTORIZACIÓN**.

El/la solicitante deberá ajustarse a las Instrucciones aprobadas por la Dirección Gerencia del Área, debiendo remitir, una vez finalizado el mismo una copia del mismo a la Comisión para su archivo.

Fechado y firmado digitalmente al margen

