

Proyecto #cuidatenfermera



Proyecto:

#cuidatenfermera 

“para cuidar”

Promovido por:

Herramientas 
Para la Prevención de Riesgos Laborales

Con la participación de:

 Elena Dapra

 Instituto Internacional de Alta Rendimiento Profesional

 Hospital Universitario La Paz
Escuela de Supervisión de Químicos
Valencia, Madrid y Reunión

 **Preven[®]**
Control

Análisis de Resultados

La información proporcionada en este documento es estrictamente confidencial y está protegida por la Ley Española de Propiedad Intelectual, quedando prohibida la distribución, reproducción, divulgación, transformación y venta, de la totalidad o de una parte de la misma, sin la previa autorización expresa y por escrito de la Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario la Paz que ostenta su titularidad.

1. Legitimidad

El método está abalado por el **Organismo de Investigación, Desarrollo e Innovación del Hospital Universitario La Paz de Madrid (IdiPaz)** y se encuentra registrado como Propiedad Intelectual por parte de la **Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario la Paz (FIBHULP)** que ostenta su titularidad.

Así mismo, esta investigación ha sido presentada en las **VI JORNADAS DE DIVULGACIÓN CIENTÍFICA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL LA PAZ** celebradas el día 3 de diciembre de 2015 en la Sala Profesor J. Ortiz Vázquez del Hospital Universitario la Paz



VI Jornadas de divulgación
Científica del personal de
Enfermería del hospital la paz

'hoy proyectos, mañana evidencias'



La información proporcionada en este documento es estrictamente confidencial y está protegida por la Ley Española de Propiedad Intelectual, quedando prohibida la distribución, reproducción, divulgación, transformación y venta, de la totalidad o de una parte de la misma, sin la previa autorización expresa y por escrito de la Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario la Paz que ostenta su titularidad.

2. Resumen

El principal objetivo de este estudio es el de verificar que la hostilidad de los entornos de trabajo (entendiendo por hostilidad el grado de exposición a riesgos psicosociales del trabajador) depende en gran medida de la percepción que el trabajador tiene de ese entorno.

Con este fin, un grupo de psicólogos y coaches realizaron una serie de actuaciones en profesionales del entorno sanitario. **Los resultados del cuestionario medidos antes y después de las actuaciones muestran un descenso generalizado de los factores de riesgo psicosocial.**

3. Introducción

Con relativa facilidad nos encontramos estudios realizados en relación a los factores de riesgo psicosociales relacionados con el desempeño de la profesión enfermera. Y en ellos se evidencia la necesidad de hacer una prevención en este sentido como comenta el siguiente artículo:

“la presencia cada vez mayor de los trabajos de servicios en nuestra sociedad requiere de nuevas estrategias en el análisis y la prevención de riesgos psicosociales para hacer compatible la calidad en el servicio entregado a los clientes y la promoción de la salud de los trabajadores. La enfermería se desempeña en esta área, por lo que los profesionales deben estar preparados, tanto para prevenir los riesgos en sus puestos de trabajo como para abordarlos desde el área de enfermería en seguridad y salud en el trabajo” (1)

Las reacciones frente a una determinada situación psicosocial no son las mismas para todos los trabajadores, sino que ciertas características propias de cada trabajador (personalidad, necesidades, expectativas, vulnerabilidad, capacidad de adaptación, etc.) determinarán la magnitud y la naturaleza tanto de sus reacciones como de las consecuencias.

Así pues, **los factores psicosociales pueden afectar a la motivación y a la 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. Es decir, que la realidad psicosocial hace referencia no sólo a las condiciones que objetivamente se dan sino también a cómo son percibidas y experimentadas por el individuo.

Nuestra hipótesis se basa en que las actuaciones realizadas en los trabajadores de manera individual y personalizada, ayudarán a mejorar el grado de satisfacción personal del profesional, lo cual repercutirá en la percepción que este tiene del entorno de trabajo, reduciendo así el grado de exposición a riesgos psicosociales.

(1) Ceballos Vásquez, P, Valenzuela Suazo, S, Paravic Kljin, T. Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: género y enfermería

4. Método

Todos los participantes del proyecto se beneficiarán de un proceso personal guiado por personal experto en Psicología y Coaching.

El objetivo a trabajar es libre aunque será un requisito que esté relacionado con el entorno laboral o la conciliación laboral-personal. Esto último no repercute en la confidencialidad de las sesiones.

Consideramos que un método que puede ser especialmente válido para poder valorar la mejora de la percepción que el trabajador tiene del entorno de trabajo antes y después de las actuaciones, es a partir de la medición de esa percepción, puesto que se entiende como *"elemento común la relación mutua entre el contexto laboral y la persona"* (NTP 926 INSHT).

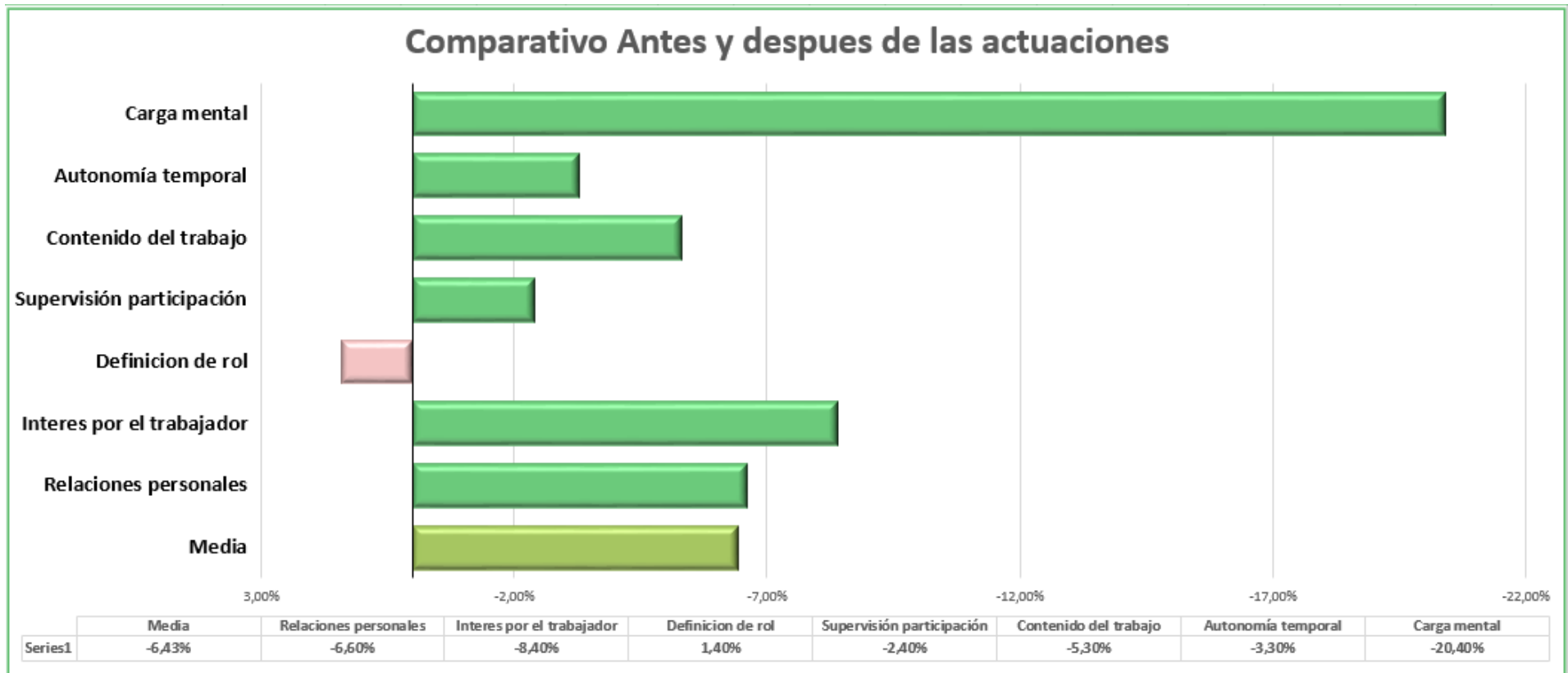
Para poder realizar esta medición se utilizará el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial *"f-Psico"*, ya que tiene en cuenta variables tales como: Tiempo de Trabajo, Autonomía, Carga de Trabajo, Demanda psicosocial, Variedad/Contenido, Participación/Supervisión, Desempeño de Rol, etc., y porque tiene una fiabilidad excelente a nivel global cuantificada a través del coeficiente alfa de Cronbach.

Consideraciones éticas

La confidencialidad de las profesionales participantes en la contestación de los Cuestionarios de Riesgo Psicosocial queda asegurada porque en ningún momento la persona receptora de los Cuestionarios rellenos conoce la identidad de las participantes. Los Cuestionarios se firmarán con un número asignado por la Investigadora Principal, quien a su vez no podrá acceder a los Cuestionarios respondidos.

5. Resultados

En la gráfica mostramos el resultado del beneficio obtenido después de las actuaciones.



6. Discusión

Los datos reflejan una mejoría generalizada, teniendo en cuenta los 7 grupos de factores, superior al 6% (-6,43%). Cabe hacer mención especial al **pronunciado descenso de la “Carga mental” de más de un 20% (-20,40%)**.

Como único dato discrepante de esta tendencia, aparece el relacionado con la “Definición de rol”, que empeora en un +1,40%. En relación a esta excepción dentro de la tendencia general, indicar que 2/3 partes de la muestra sufrieron, durante el periodo de realización del estudio, cambios de ubicación en relación al puesto en el que se encontraban en el momento de realizar el primer cuestionario. Creemos que este ha podido ser un factor determinante en el empeoramiento del dato en relación con la “Definición de rol” puesto que este factor de análisis hace referencia entre otros aspectos fundamentales a la claridad, la sobrecarga y el posible conflicto de rol.

Hay que destacar que la “carga mental” **resulta el factor de riesgo psicosocial de mayor cuantificación en la primera de las mediciones**, con un valor de 8,72/10 (duplica al resto de factores), **y es así mismo el factor de mayor reducción, más de un 20% sobre este valor supone una extraordinaria mejora**, lo cual nos ratifica en la eficacia de este método.

Los datos reflejan una clara mejoría, lo que nos anima a pensar que, **el método utilizado resulta altamente efectivo, y puede convertirse en una herramienta eficaz para la reducción del estrés y el burnout**.

7. Contacto

Si quieres más información sobre el método o si deseas implantarlo en tu empresa, puedes ponerte en contacto con nosotros a través de estas direcciones de correo:

info@herramientas-prl.com

info@brujulaparaenfermeras.com