

**FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES INTRALABORALES EN AUXILIARES DE
ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL REGIONAL SAN ANDRES E.S.E. DEL MUNICIPIO DE
CHIRIGUANA – CESAR**

AUTORAS

**CLARITZA MATILDE PORTO PEREZ
LAURA VANESSA CABARCAS MARTINEZ**

**UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR
FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
VALLEDUPAR
CESAR**

**FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES INTRALABORALES EN
AUXILIARES DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL REGIONAL SAN ANDRES
E.S.E. DEL MUNICIPIO DE CHIRIGUANA – CESAR**

**CLARITZA MATILDE PORTO PEREZ
LAURA VANESSA CABARCAS MARTINEZ**

**Trabajo de Grado presentado como requisito para optar por el TÍTULO DE:
Psicólogo**

**ASESOR TEMÁTICO
Ps. Mgr. ANTONIO MARTINEZ SUAREZ**

**ASESOR METODOLÓGICO
Dra. DORIS COLINA**

**UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR
FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
VALLEDUPAR
CESAR**

Nota de aceptación

Presidente del jurado

Jurado

Jurado

Fecha: _____

DEDICATORIA

La presente monografía está dedicada en primer lugar a Dios por haberme dado la fortuna de poder haber terminado mi carrera, a mi familia y mi esposo quienes son mi motor, mi más grande bendición, a mis padres que tanto esfuerzo, sacrificio, dedicación y paciencia, el día de hoy puedo decirles que lo logre y que nada de esto hubiese sido posible sin ustedes, gracias por estar conmigo de manera incondicional, por su sacrificio y esfuerzo, por ser mi fuente de motivación e inspiración para ser cada día mejor, este trabajo está dedicado a ustedes.

LAURA VANESSA CABARCAS MARTINEZ

La siguiente monografía está dedicada primeramente a Dios, ya que gracias a él logré terminar mi carrera, a mi familia porque siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo, a mis padres y hermanas que son el motor de mi vida, y a mi esposo quien siempre estuvo conmigo, incluso en los momentos más difíciles, pero que con su ayuda pude alcanzar mis sueños, él ha sido una parte fundamental en este proceso.

CLARITZA MATILDE PORTO PÉREZ

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer primeramente a Dios por haberme bendecido con una familia tan buena, que me ha apoyado de manera incondicional, por regalarme la sabiduría y la fortaleza para luchar por mis sueños día a día, por cada bendición que me regala y por demostrarme que para el que cree todo le es posible.

De manera especial a mis padres y a mis hermanos los cuales me enseñaron a nunca desistir de mis sueños y que con esfuerzo y dedicación todo se logra, por los cuales quiero salir adelante y ser un ejemplo, a mi esposo quien siempre me apoyó y ha estado pacientemente a mi lado, a mi familia en general; También quiero agradecer a mis maestros los cuales día a día con sus conocimientos y experiencia supieron guiarme en el camino del conocimiento, para así poder forjarme como una gran profesional. A mis amigas en especial a mi compañera de proyecto que, entre risas, llantos, y noches de estudio iniciamos juntas este sueño y hoy lo estamos cumpliendo. Gracias a todos.

LAURA VANESSA CABARCAS MARTINEZ

Le agradezco a Dios por haberme acompañado a lo largo de mi carrera, por ser mi fortaleza en los momentos en los que me mostré débil, pero siempre confiando en él para lograr mis sueños. A mis padres que son la fuerza de mi vida y a mis hermanas, porque cada una de ellas se encargó de hacer mi vida más llevadera en este proceso, por lo que les agradezco por nunca dejarme sola, así como también a mi esposo por ser pieza fundamental, por estar conmigo siempre dándome apoyo, amor y comprensión, cada una de sus palabras me llenaban de fuerza, a mis amigas en especial a mi compañera de proyecto con quien compartí momentos únicos, gracias a Dios hoy estamos culminando esta etapa de nuestras vidas llenas de bendición.

Agradecemos a los asesores y profesores, por su constante asesoría y guía, por su calidad humana, por instruirnos y guiarnos a realizar este proyecto que hoy tuvimos el inmenso placer de defender con propiedad y con base, con entereza y firmeza, lo que nos permitió llevar a cabo esta investigación y ayudarnos a ver cristalizada nuestras aspiraciones como personas y como profesionales.

CLARITZA MATILDE PORTO PEREZ

Tabla de Contenidos

RESUMEN.....	11
ABSTRACT.....	12
Introducción.....	13
Capítulo 1.....	16
1.Descripción del problema.....	15
2.Formulación Del Problema.....	18
3.Objetivos.....	19
3.1.Objetivo General.....	19
3.2.Objetivos Especificos.....	19
4.Justificación de la investigación.....	19
5.Delimitación.	22
6.Marco Referencial.....	23
6.1.Antecedentes de la Investigación.....	23
Capítulo 2.....	37
6.2.Bases teóricas.....	38
6.3.Sistema de variables.....	41
6.4.Bases legales.....	49
6.5.Definición de variables y unidades de medida.....	51
Capítulo 3.....	51
7.Marco metodológico.....	52
7.1.Enfoque de la investigación.....	52
7.2.Tipo y diseño de la investigación.....	52
7.3. Población.....	53
7.4 Censo.....	53
7.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	53
7.6. Calificación e interpretación.....	54
7.7. Procedimiento.....	56
7.8. Método de análisis.....	57

7.9. Consideraciones éticas.....	57
7.10. Sistema de variables.....	58
Capítulo 4.....	74
8. Resultados.....	75
8.1.Características socio-laborales.....	75
8.2 Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo.....	79
8.2.Dominio Control sobre el Trabajo.....	82
8.3.Dominio Demandas del Trabajo.....	86
8.4.Dominio Recompensas.....	90
9.Discusión.....	92
10.Conclusiones.....	96
11.Recomendaciones.....	99
12.Referencias.....	101
ANEXOS.....	113

Lista De Tablas

Tabla 1 Dominio y dimensión	51
Tabla 2 Cuadro de operacionalización de la variable.....	59

Lista De Gráficas

Gráfica 1 Distribución porcentual de participantes según sexo. n=50. Fuente: Datos propios de la investigación	75
Gráfica 2 Distribución porcentual de participantes según edad. n=50. Fuente: Datos propios de la investigación	76
Gráfica 3 Distribución porcentual de participantes según estado civil. n=50. Fuente: Datos propios de la investigación.	76
Gráfica 4 Distribución porcentual de participantes según tipo de vivienda. n=50. Fuente: Datos propios de la investigación.	77
Gráfica 5 Distribución porcentual de participantes según nivel educativo. n=50. Fuente: Datos propios de la investigación.	78
Gráfica 6 Distribución porcentual de participantes según tipo de contrato. n=50. Fuente: Datos propios de la investigación.	78
Gráfica 7 Distribución porcentual de participantes según nivel de Riesgo Psicosocial Intralaboral. n=50. Fuente: Datos propios de la investigación	79
Gráfica 8 Distribución porcentual de participantes según nivel de riesgo en dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo. n=50. Fuente: Datos propios de la investigación.	80
Gráfica 9 Distribución porcentual de participantes según nivel de riesgo en la dimensión características de liderazgo. n=50. Fuente: Datos propios de la investigación	81
Gráfica 10 Distribución porcentual de participantes según nivel de riesgo en la dimensión relaciones sociales en el trabajo. n=50. Fuente: Datos propios de la investigación.	81
Gráfica 11 Distribución porcentual de participantes según nivel de riesgo en la dimensión Retroalimentación del Desempeño. n=50. Fuente: Datos propios de la investigación. ..	82
Gráfica 12 Distribución porcentual de participantes según nivel de riesgo en el dominio Control sobre el Trabajo. n=50. Fuente: Datos propios de la investigación	82
Gráfica 13 Distribución porcentual de participantes según nivel de riesgo en la dimensión Claridad de Rol. n=50. Fuente: Datos propios de la investigación.	83
Gráfica 14 Distribución porcentual de participantes según nivel de riesgo en la dimensión Capacitación. n=50. Fuente: Datos propios de la investigación.	84

Gráfica 15 Distribución porcentual de participantes según nivel de riesgo en la dimensión Participación y Manejo del Cambio. n=50. Fuente: Datos propios de la investigación..	84
Gráfica 16 Distribución porcentual de participantes según nivel de riesgo en la dimensión Oportunidades de Desarrollo y Uso de Habilidades y Conocimientos. n=50. Fuente: Datos propios de la investigación	85
Gráfica 17 Distribución porcentual de participantes según nivel de riesgo en la dimensión Control y Autonomía sobre el Trabajo. n=50. Fuente: Datos propios de la investigación.	85
Gráfica 18 Distribución porcentual de participantes según nivel de riesgo en el dominio Demandas del Trabajo. n=50. Fuente: Datos propios de la investigación	86
Gráfica 19 Distribución porcentual de participantes según nivel de riesgo en la dimensión Demanda Ambiental y de Esfuerzo Físico. n=50. Fuente: Datos propios de la investigación.	87
Gráfica 20 Distribución porcentual de participantes según nivel de riesgo en la dimensión Demandas Emocionales. n=50. Fuente: Datos propios de la investigación.	87
Gráfica 21 Distribución porcentual de participantes según nivel de riesgo en la dimensión Demandas Cuantitativas. n=50. Fuente: Datos propios de la investigación.....	88
Gráfica 22 Distribución porcentual de participantes según nivel de riesgo en la dimensión Influencia del Trabajo sobre el Entorno Extralaboral. n=50. Fuente: Datos propios de la investigación.....	88
Gráfica 23 Distribución porcentual de participantes según nivel de riesgo en la dimensión Carga Mental. n=50. Fuente: Datos propios de la investigación.....	89
Gráfica 24 Distribución porcentual de participantes según nivel de riesgo en la dimensión Demandas de la Jornada de Trabajo. n=50. Fuente: Datos propios de la investigación.	89
Gráfica 25 Distribución porcentual de participantes según nivel de riesgo en el Dominio Recompensa. n=50. Fuente: Datos propios de la investigación.	90
Gráfica 26 Distribución porcentual de participantes según nivel de riesgo en la dimensión Recompensas Derivadas de la Pertenencia a la Organización y del Trabajo que se Realiza. n=50. Fuente: Datos propios de la investigación.....	91
Gráfica 27 Distribución porcentual de participantes según nivel de riesgo en la dimensión Reconocimiento y Compensación. n=50. Fuente: Datos propios de la investigación.....	91

RESUMEN

El presente estudio analiza los factores de riesgo intralaborales en 50 auxiliares de enfermería que prestan sus servicios profesionales en el Hospital Regional San Andrés de Chiriguana Cesar, la muestra fue conformada por adultos con edades que oscilan entre los 25 y más de 40 años de edad, la gran mayoría fueron mujeres con un 98% de la población y donde solo el 2% de la muestra corresponde a los hombres, El cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral del Ministerio de Protección Social forma b compuesto por cuatro grandes agrupaciones o dominios: demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensas donde estas a su vez estos están integrados por 12 dimensiones. Dentro de los resultados obtenidos se encuentran que en el dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo presentar las dimensiones características de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo estas presentan riesgo medio y la tercera dimensión de este dominio retroalimentación del desempeño presenta riesgo bajo. En el dominio de demandas de trabajo y las demandas emocionales muestran riesgo muy alto. Las auxiliares de enfermería de esta institución están expuestos a muchos factores de riesgos, luego de análisis correspondiente para la obtención de resultados se concluye que los factores de riesgo psicosocial son características presentes en las condiciones del trabajo, y en las organizaciones en general, que afectan la salud, el bienestar y el rendimiento, tanto de las personas como de las empresas donde ellos laboran.

Palabras clave: Factores psicosociales, enfermería, riesgo intralaboral, Ministerio de Protección Social, dimensiones, dominio.

ABSTRACT

The present study analyzes the intra-occupational risk factors in 50 nursing assistants who provide their professional services at the San Andrés de Chiriguaná Cesar Regional Hospital, the sample was made up of adults with ages ranging between 25 and more than 40 years of age, the vast majority were women with 98% of the population and where only 2% of the sample corresponds to men, The questionnaire of intra-labor psychosocial risk factors of the Ministry of Social Protection form b composed of four large groups or domains: demands of work, control over work, leadership and social relationships at work and rewards where these in turn are made up of 12 dimensions. Among the results obtained, it is found that in the domain of leadership and social relations at work, present the characteristic dimensions of leadership and social relations at work, these present medium risk and the third dimension of this domain, performance feedback, presents low risk. In the domain of work demands and emotional demands they show very high risk. The nursing assistants of this institution are exposed to many risk factors, after corresponding analysis to obtain results it is concluded that psychosocial risk factors are characteristics present in work conditions, and in organizations in general, which indicate the health, well-being and performance of both the people and the companies where they work.

Key words: Psychosocial factors, Nursing, Intralaboral risk, Ministry of Social Protection, dimensions, domain.

Introducción

La presente investigación es titulada *factores de riesgos psicosociales intralaborales en auxiliares de enfermería en el hospital regional san Andrés e.s.e. del municipio de Chiriguaná – Cesar*, se realiza con la finalidad de conocer cuáles son los riesgos psicosociales intralaborales a los que están expuestos los empleados de enfermería.

Los riesgos psicosociales intralaborales se derivan de diferentes aspectos de las condiciones y organizaciones laborales. Cuando estos ocurren, afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos. La existencia de estos riesgos en el trabajo no solo afectará la salud de los trabajadores, sino que también afectará el trabajo y actuación de todo el equipo por lo tanto se deben manejar de una manera correcta dentro de la organización.

Para la autora (Porrás, 2015) quien hace énfasis en que un factor psicosocial, es la condición o condiciones que vive y experimenta el hombre en cuanto se relaciona con su medio circundante, con el trabajo y con la sociedad que lo rodea, por lo tanto, no se constituye en riesgoso sino hasta el momento en que se convierte en algo potencialmente nocivo para el bienestar del individuo o individuos, o cuando desequilibran su relación con el trabajo, o con el entorno.

Por su parte la autora (Jiménez, 2013) quien menciona en su tesis de maestría que el riesgo psicolaboral al que están expuestos los empleados hoy en día se ve reflejado en las grandes demandas a las que están sometidos los trabajadores, obligando a las empresas a utilizar métodos cualitativos y cuantitativos que le permitan identificar cuáles son las condiciones y actos que están relacionados con los factores de riesgos psicosociales y de igual manera la utilización de métodos que permitan determinar cuáles son los indicadores a intervenir en cada una de las áreas; ya que es claro que cuando se habla de estrés ocupacional se debe evaluar cada empresa por separado así como cada área e inclusive cada trabajador, aunque todas las personas estén expuestas a similares condiciones de trabajo no todas desencadenan estrés laboral.

Desde las condiciones laborales y su relación con el individuo, los autores (Toro, Londoño, Sanín, & Valencia, 2010) Quienes definen a los factores psicosociales laborales, como aquella condición presente en el trabajo, de carácter tecnológico, empresarial, socio-económico o personal, con la que se encuentra relacionado una persona y que puede afectar de manera positiva o negativamente, la salud, el bienestar, el desempeño o el desarrollo individual o colectivo, es decir, los efectos positivos o negativos organizacionales que ejercen los factores psicosociales, pueden impactar no solo al trabajador como un individuo sino a la organización misma representada por su colectividad.

Por lo tanto, este proyecto se desarrolló siguiendo el protocolo de investigación del Cedisj centro de documentación e investigaciones socio jurídico de la Universidad Popular del Cesar como requisito de pregrado del programa de Psicología de la facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales, desarrollándose de la siguiente manera:

En el primer capítulo, se encuentra el título, línea de investigación, el planteamiento del problema y pregunta de investigación, objetivos, justificación y delimitación; en el segundo, se desarrolla el marco referencial que comprende los antecedentes de la investigación, bases teóricas y las bases legales; en el tercero, se desarrolla la metodología, donde se ubica el enfoque, el tipo y diseño de investigación, la población y su respectiva muestra, así también las técnicas e instrumentos de recolección de datos utilizados y por último en el capítulo cuatro, se encuentra el análisis y discusión de la investigación, conclusiones y recomendaciones, finalmente referencias bibliográficas utilizadas durante la investigación y los anexos.

Como objetivo principal se describirán los factores de riesgo psicosociales intralaborales relacionados con la labor realizada por estas auxiliares; la metodología empleada posee una metodología cuantitativa, al utilizar la recolección y el análisis de datos mediante la medición numérica, el conteo y la estadística para establecer con exactitud los factores a investigar; de igual manera, se pretende que esta investigación sea herramienta para poder dar seguimiento a dicho estudio y sea fuente a futuras investigaciones sobre el tema para estudiantes y docentes.

En la medición de los factores de riesgos psicosociales se utilizó la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosociales avalado por el Ministerio de la Protección Social (MPS), actualmente es el único instrumento validado y estandarizado en Colombia. Este instrumento posee 97 preguntas, con 5 opciones de respuesta cada una, el instrumento está medido en una escala Likert que va a permitir obtener datos cuantitativos, consta de dos formularios: Ficha de datos generales (19 preguntas con respuestas de solución selección múltiple), cuestionario de factores de riesgo psicosociales intralaborales forma B (97 preguntas con nivel de respuesta escala Likert), el análisis de estos resultados se realizó por medio del paquete estadístico de este y Microsoft Office Excel.

CAPÍTULO I

Título

Factores de riesgos psicosociales intralaborales en auxiliares de enfermería en el hospital regional san Andrés e.s.e. del municipio de Chiriguaná – Cesar.

1. Descripción del problema

En los últimos años, las características laborales y condiciones organizativas con el pasar del tiempo han ido experimentado cambios importantes en el mercado laboral. Al mismo tiempo, afectando a los sectores social, cultural, político y económico. Por Esto, es importante decir, que la actual globalización, industrialización y competencia de mercado, se plantean nuevas y complejas demandas a los trabajadores, que conducen a oportunidades de crecimiento, adaptación y aprendizaje para los trabajadores y Riesgos para su salud y bienestar.

El cuidado de las personas en estado de enfermedad requiere de un proceso de atención del personal de enfermería permitiendo identificar y priorizar las necesidades de los sujetos del cuidado para decidir el plan de enfermería que ayude a promover la vida, prevenir la enfermedad, orientar e intervenir en el tratamiento y en la rehabilitación con el fin de lograr el máximo cuidado posible en los sujetos. Durante el ejercicio de la profesión las enfermeras

asistenciales, por ejemplo, desempeñan funciones que les demandan un alto gasto de energía y que requieren posturas corporales adecuadas que les permitan minimizar el esfuerzo físico y que garanticen el mantenimiento de su salud.

Los riesgos del trabajo consisten en extremar las medidas para evitar las lesiones, enfermedades y preservar la salud de los trabajadores, de los factores de riesgo más incontrolables en el mundo laboral como son los de origen psicosocial que resultan de la interacción entre el trabajo, el medio ambiente, las condiciones de la organización y las capacidades del trabajador a través de percepciones y experiencias, que pueden influir en la salud y en el rendimiento del trabajador. Gómez, Rodríguez, Ordosgoitia, Rojas, & Severiche (2017).

En Colombia, las autoras Orozco, M; Zuluaga, Y; & Pulido, G. (2019) quienes mencionan y coinciden que la exposición al riesgo psicosocial y los trastornos mentales de origen laboral como la ansiedad y depresión en los trabajadores han ido en aumento. Al respecto, la literatura científica evidencia una alta exposición en el personal de la salud y específicamente en la población de enfermería.

Haciendo referencia a lo anterior es importante mencionar que la exposición a los factores de riesgo psicosocial en enfermería se incrementa por las características propias de su trabajo y las condiciones del mismo, ya que el objeto del cuidado al ser humano lo realiza en ambientes hospitalarios, desarrollando un gran número de funciones y responsabilidades en escenarios que exigen la convivencia con condiciones laborales difíciles. Así mismo la revisión incluye la evidencia científica sobre los factores de riesgo psicosocial, factores intralaborales, exigencias, emociones, ritmo de trabajo y doble presencia, puede asociarse a alteraciones en la salud en los profesionales de enfermería de servicios asistenciales.

Un riesgo psicosocial laboral es “el hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo, tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador y cuyas consecuencias suelen ser importantes. Los riesgos psicosociales, a diferencia de los factores psicosociales, no son condiciones organizacionales sino hechos,

situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores de forma importante” (Moreno & Baéz, 2010)

Los factores psicosociales se refieren a aquellas condiciones que existen en el ambiente laboral, y están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, tienen la capacidad de afectar el bienestar o la salud física de los empleados. La identificación e intervención de factores psicosociales son de gran utilidad porque son beneficiosos para la salud y el bienestar de los trabajadores, estos permiten comprender las condiciones que afectan el entorno laboral dentro de la organización y cómo los trabajadores perciben estas condiciones. Por otro lado, ayudan a mejorar la competitividad y durabilidad de la organización.

Siguiendo la línea de información es importante señalar que según (Salcedo, 2011) quien menciona que existen diversos beneficios para los empleados dentro de los cuales se encuentran; a nivel Intralaboral: Satisfacción y productividad como resultado de las políticas de bienestar acorde a las necesidades de los trabajadores, así como el fortalecimiento en el conocimiento, producto de programas de formación y capacitación profesional; a nivel Extralaboral: Unión familiar, calidad de vida y apoyo social y a nivel Individual: Vigilancia y acompañamiento en los estados de salud, evaluación del desempeño y puestos laborales con diversas oportunidades de ascenso y metas alcanzables.

Por su parte los autores Bonasa, Mayor & Espinosa (2011) como si cita en (Beltran, 2014) quienes coinciden y exponen que los factores psicosociales pueden afectar no solo el bienestar y la salud de los trabajadores desde sus diversos aspectos (físico, social o psíquico), sino de la misma manera, influir de forma negativa en su rendimiento laboral. Sus efectos en la salud y el bienestar del trabajador, ocasionan dificultades en la gestión y el manejo del estrés, falta de motivación laboral, falta de satisfacción con el quehacer laboral y con los compañeros, lo que favorece el absentismo laboral.

Los factores de riesgo psicosocial para el autor (Moreno, 2011) son factores que probablemente pueden generar daños a la salud, son negativos y desfavorables, lo que en

consecuencia, pueden afectar tanto la salud física como la mental. Son factores que se relacionan con el estrés, que pueden perturbar y desequilibrar los recursos y las capacidades y demandas con las que cuenta una persona, para controlar, manejar y responder a la cantidad de actividades provenientes del trabajo. Son incontables y pueden derivarse de los diversos componentes en el trabajo, como, por ejemplo: ausencia de control en el trabajo, cambios de horarios de manera improvisada, ambigüedad del rol, inadecuada comunicación organizacional, aumento en el ritmo del trabajo, entre otros. Dado a que estos factores, pueden producirse en cualquiera de los desequilibrios ocasionados entre las demandas y los recursos, el enumerar estos factores sería una tarea interminable.

La resolución 2646 expedida por el Ministerio de la Protección Social de (2008) especifica que los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas generando descompensaciones biopsicosociales. Es así como esta investigación aportara evaluación y diagnóstico de los factores de riesgos psicosociales intralaborales dentro de esta institución ya que de esta forma después de conocerlo se pueden disminuir los accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

Para este estudio se tomó las auxiliares de enfermería del Hospital Regional San Andrés E.S.E de Chiriguaná Cesar del área de urgencias, estas realizan turnos diurnos y nocturnos. Los auxiliares objetos de estudio están expuestos a factores de riesgos físicos (Adopción de posturas inadecuadas, trabajo prolongado de pie, movilización y transporte de pacientes, sobre esfuerzo físico).

2. Formulación Del Problema

¿Cuáles son los factores psicosociales intralaborales presentes en las auxiliares de enfermería del área de urgencias del Hospital Regional San Andrés E.S.E. del municipio de Chiriguaná cesar?

3. Objetivos

3.1. Objetivo General

Describir los factores de riesgos psicosociales intralaborales en los auxiliares de enfermería del área de urgencias del Hospital Regional San Andrés E.S.E. del municipio de Chiriguaná cesar.

3.2. Objetivos Específicos

- Identificar condiciones socio-demográficas que generen prevalencia en los riesgos psicosociales intralaborales de las auxiliares de enfermería del área de urgencias del Hospital Regional San Andrés E.S.E. del municipio de Chiriguaná cesar.
- Determinar los principales factores psicosociales intralaborales a los que se encuentra expuestos el personal de las auxiliares de enfermería del área de urgencias del Hospital Regional San Andrés E.S.E. del municipio de Chiriguaná cesar.
- Comparar por variables socio-laborales los riesgos intralaborales de las auxiliares de enfermería del área de urgencias del Hospital Regional San Andrés E.S.E. del municipio de Chiriguaná cesar.

4. Justificación de la investigación

La salud y el bienestar son bienes de importancia para la población trabajadora, por ello, también lo es, la necesidad misma, de promover el desempeño de las tareas del trabajador en lugares de trabajado saludables que promueva el bienestar no solo del trabajador sino el de la organización. Un ambiente de trabajo saludable, alejado de factores de riesgos psicosocial, aporta beneficios, no solo para la salud del trabajador, sino que ofrece las condiciones necesarias en las organizaciones, para que promuevan la productividad, la competitividad empresarial, la sostenibilidad en los mercados, posicionamiento organizacional e incluso los clientes pueden llegar a percibir un clima laboral agradable, aumenta la satisfacción laboral, la motivación y la calidad de vida del trabajador, promoviendo de manera simultánea, el

desarrollo de una nación; de lo contrario, afectaría de manera directa la economía global (OMS, 2010).

Por su parte González (2013) quien menciona que, en los últimos años, el mundo laboral ha experimentado una transformación importante en los diferentes sectores socioculturales, económicos y políticos. Por ende, las nuevas exigencias del trabajo, el bajo índice de oportunidades y el desequilibrio entre los requisitos del puesto de trabajo en las organizaciones y las posibilidades de rendimiento de cada persona, han originado la aparición de determinados riesgos psicosociales cuya prevalencia se ha ido incrementado a lo largo del tiempo y se ha constituido en un problema social y de salud pública, que conlleva por tanto, a la enfermedad del empleado y a un gran costo económico y social para el empleador.

Así mismo la autora Sarmiento (2012) quien resalta y afirma que las investigaciones sobre estos factores han demostrado que el exceso de exigencias psicológicas, la falta de influencia y de desarrollo en el trabajo, la falta de apoyo social y calidad de liderazgo, las escasas compensaciones o la doble presencia, pueden ser nocivas para la salud, independientemente de la personalidad de los trabajadores o de sus circunstancias personales o familiares.

En Colombia, al igual que en otros países, se ha presentado en todos los sectores, incluyendo el de la salud, la implementación del sistema capitalista, el abandono del estado proteccionista y la implementación de la flexibilidad laboral. Su introducción se debe, en gran medida, a la reforma a la salud realizada por la ley 100 de 1993 y a las diversas modificaciones de la legislación laboral. Estas reformas han permitido que los servicios médicos asistenciales pasarán de ser financiados por la oferta a ser financiados por la demanda. Dando lugar a un cambio en la lógica económica del sistema donde empieza a imperar la reducción de costos y la flexibilidad laboral Gamboa & Vargas (2004).

Todo lo anterior ha impulsado la aparición de algunos factores intralaborales que pueden generar consecuencias negativas en la salud y el bienestar de los empleados, de las instituciones prestadoras de salud, en Colombia. De acuerdo con los autores Pico & Escobar

citados en Carvallo (2005) entre los factores que más se presentan estos factores están: Aumento de la inestabilidad laboral, salarios inadecuados, deterioro de los programas de salud ocupacional, desplazamiento de la fuerza del trabajo hacia contratación externa o tercerizada, aumentos en carga física, mental y laboral, extensión de horarios de trabajo, mayor presión de tiempo y cantidad en la realización del trabajo, baja cantidad de personal disponible, insatisfacción laboral y mayor estrés.

Para contrarrestar estos factores, el Gobierno Colombiano ha iniciado acciones tendientes a la evaluación, identificación y detección de estos dentro de las organizaciones. La resolución 2646 de 2008 se encamina en este sentido, ella permite identificar la responsabilidad que tienen las empresas en la aparición de los factores de riesgo dentro de las condiciones en las que se encuentra laborando sus empleados. También de forma indirecta, les abre un espacio a disciplinas como la psicología para que se involucre no solo en la identificación, sino también en la planeación e implementación de programas que permitan un tratamiento eficaz a estos factores y el mejoramiento de las condiciones laborales de los funcionarios de estas instituciones, Rincón (2012).

Es por eso que hoy en día las grandes demandas a las que están sometidas los trabajadores obliga a las empresas a la utilización de métodos cualitativos y cuantitativos que le permitan identificar cuáles son las condiciones y actos que están relacionados con los factores de riesgos psicosociales y de igual manera la utilización de métodos que permitan determinar cuáles son los indicadores a intervenir en cada una de las áreas; ya que es claro que cuando se habla de riesgos intralaborales se debe evaluar cada empresa por separado así como cada área e inclusive cada trabajador, aunque todas las personas estén expuestas a similares condiciones de trabajo no todas desencadenan un riesgo psicosocial intralaboral. Esta investigación se adelanta en el Hospital Regional San Andrés E.S.E. de Chiriguaná Cesar.

La investigación de factores de riesgos psicosociales permite tener una visión más amplia de la problemática existente en el área de salud ocupacional, ya que al igual que otros factores de riesgos como los físicos, químicos, biológicos, mecánicos entre otros, la parte

emocional, social y psicológica de los trabajadores también pueden ocasionar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

En este proyecto se indaga acerca de la presencia e incremento de factores de riesgo psicosocial intralaborales que se han atenuado en el personal que labora en el sector salud, especialmente las auxiliares de enfermería del Hospital Regional San Andrés E.S.E. de Chiriguana Cesar. Este tipo de investigaciones permite tener una visión más integral de los trabajadores como lo estipula el Ministerio de Protección Social en la resolución 2646 de 2008.

5. Delimitación.

El siguiente estudio se enmarca en la línea de investigación “psicología y las organizaciones” creada por la facultad ciencias sociales de la Universidad Popular del Cesar, categorizada para comprender las realidades humanas que se tejen al interior del mundo de las organizaciones y analizar las relaciones personas-trabajo para intervenir en la búsqueda del desarrollo organizacional y el bienestar de los sujetos que participan en esta investigación, por lo cual, a partir de esta línea, se pretende llevar a cabo la presente monografía en las auxiliares de enfermería del área de urgencias del Hospital Regional San Andrés E.S.E. del municipio de Chiriguana Cesar, para determinar los factores de riesgo psicosociales intralaborales a los que están expuestas.

La medición de esta investigación se realizará en el primer semestre del año 2019, y se tomará como población objeto las auxiliares de enfermería del área de urgencia del Hospital Regional San Andrés E.S.E. de municipio Chiriguana Cesar. Los resultados obtenidos en el estudio servirán para fortalecer dicha línea, conocer los factores de riesgo psicosociales intralaborales de esta institución, establecer condiciones con el fin de mitigar las dificultades que existen en esta institución para que contribuyan al mejoramiento de la calidad de la salud psicosocial, mental y físicas de los trabajadores.

6. Marco Referencial

6.1. Antecedentes de la Investigación

Bravo & Nazar (2015), en su investigación sobre “*riesgo psicosocial en el trabajo y salud en conductores de locomoción colectiva urbana en Chile*”. Tuvo como objetivo describir las condiciones de trabajo de los conductores de locomoción colectiva, los riesgos psicosociales a los que están expuestos y su relación con indicadores de salud general y mental. Las diferencias que se encuentran son las siguientes, trata de un estudio correlacional de tipo transversal en el que participaron 234 conductores de seis empresas de buses licitados del sur en Chile; a través de los instrumentos susexitas 21 versión corta, SRQ-20 y un cuestionario elaborado para la presente investigación se obtuvo como resultados la presencia de al menos tres factores psicosociales en un nivel de riesgo mediano y alto para la salud.

En esta investigación se detectó la presencia de antecedentes laborales de riesgo, tales como la cantidad de horas de trabajo semanales, el tipo de contrato de trabajo y la duración de recorrido, así como la exposición a episodios de violencia y percepción de riesgo por manejo de dinero en efectivo. Dentro de los resultados obtenidos es necesario prevenir y mitigar el impacto de los riesgos psicosociales en la población que se desempeña en este rubro.

Este estudio tiene como utilidad para nuestra investigación los riesgos psicosociales a los que están expuestos los empleados, así mismo como se ve afectada su salud mental y física. Dentro de las semejanzas con nuestra investigación, evidenciamos claramente que los factores internos también son causantes de malestares en el lugar y/o puesto de trabajo desencadenando fatigas, enfermedades y patologías relacionadas con la sobrecarga laboral, largas jornadas de trabajo, afectando no solo la salud física sino también la salud mental, emociones, y otros aspectos como el ámbito familiar y el desarrollo social a corto mediano y largo plazo.

En España se realizó una reciente investigación sobre el tema, más relevante expuesto en el año 2019 el cual fue nombrado “*factores de riesgo psicosocial, conflicto organizacional y satisfacción laboral en profesionales de la salud, un modelo de ecuaciones estructurales*”.

Cuyo objetivo principal fue poner a prueba un modelo de interdependencia sobre el efecto que los factores de riesgo psicosocial generan sobre el conflicto organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de la salud, tiene como semejanzas el tipo de investigación la cual es un diseño de tipo transversal.

Dentro de las diferencias se encuentran la muestra la cual constituye 249 trabajadores así mismo el riesgo psicosocial se evaluó con el método F-PSICO; la variable latente conflicto organizacional se construyó a partir de un conjunto de indicadores que habían sido desarrollados a partir de una encuesta específica realizada por un equipo multidisciplinario de profesionales de la salud con formación en mediación laboral; y se operacionaliza la variable latente satisfacción laboral con cuatro subdimensiones del cuestionario “Font Roja”. El ajuste del modelo se estimó con técnicas SEM, los resultados confirman el adecuado ajuste del modelo que postula que, a mayor riesgo psicosocial, mayor es el conflicto organizacional y menor la satisfacción laboral percibida. El modelo también ubica el conflicto organizacional como variable mediadora entre el riesgo y la satisfacción laboral.

Este estudio tiene como utilidad para la investigación, la importancia del bienestar de los trabajadores de la salud dentro del área laboral haciendo referencia en el valor que debe tener un óptimo desempeño laboral, una buena prestación de sus servicios y calidad en sus labores, señalando que se debe brindar primeramente a los trabajadores una postura que busque disminuir la cantidad de riesgos psicosociales a los que se ven expuestos, la sobrecarga mental, el liderazgo, los conflictos organizacionales, la falta de recursos hospitalarios, el esfuerzo físico son serios factores influyentes en el desempeño y reconocimiento laboral de los trabajadores de la salud.

En Cuba (2019), los estudiantes Arredondo, Viña & Oramas realizaron una importante investigación titulada “*experiencia cubana con el Ista 21 en la evaluación de los factores de riesgo psicosociales laborales en un centro de telecomunicaciones*” en la cual se resaltan los resultados de inspecciones realizadas en un centro de telecomunicaciones que se dedica a la impresión de facturas telefónicas, evidenciaron situaciones determinadas con la insatisfacción en el trabajo en los puestos de ejecutivos de facturación, archiveros fundamentalmente, y se

decide hacer un estudio con el objetivo de determinar riesgos psicosociales laborales que respondan a esa problemática.

Dentro de las diferencias se evidencian que la muestra utilizada es conformada por 34 personas por las áreas vinculadas al trabajo del centro. Así mismo el análisis de la bibliografía contribuyó a seleccionar el instrumento CoPsoQ Ista 21 para realizar el estudio, al cumplir con las características adecuadas. Los resultados presentados en las dimensiones evaluadas comprobaron la existencia potencial de factores de riesgos psicosociales en las actuales condiciones y organización del trabajo, con predominio de la doble presencia, sentido de trabajo y posibilidad de desarrollo. Finalmente, se establece una estrategia metodológica para el mejoramiento de la satisfacción de los trabajadores al incrementarse la organización del trabajo.

Este estudio tiene como utilidad para la investigación la importancia de conocer los diferentes factores que afectan al trabajador no solo en la parte familiar y personal, sino también a nivel externo ya que muchas veces los problemas de insatisfacción laboral, generan un bajo desempeño y ocasionan fatigas que se ven reflejadas en los resultados organizacionales, estos se deben a factores que se encuentran estrictamente dentro del ámbito laboral siendo causantes de quejas y afectaciones en la prestación y calidad de los servicios a prestar.

En Colombia los autores Jiménez, Orozco & Cáliz (2017), quienes realizaron una investigación que se encuentra dentro de las semejanzas titulada “*Factores de riesgos psicosociales en auxiliares de enfermería de un hospital de la red pública en la ciudad de Bogotá, Colombia*”. Esta tuvo como objetivo principal evaluar los factores de riesgos psicosociales en los auxiliares de enfermería, de un hospital de la red pública en la ciudad de Bogotá, Colombia.

Dentro de las semejanzas se evidencian que el tipo y diseño de investigación también corresponden a un enfoque cuantitativo, con diseño de un estudio descriptivo, de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 90 auxiliares de enfermería; para la recolección

de la información, se utilizó el cuestionario CoPsoQ-istas21, versión 2.0 2014, instrumento que evalúa la exposición al riesgo psicosocial, fundamentado en la prevención. El instrumento contenía 109 preguntas cortas, con respuestas tipo Likert: 25 sobre las condiciones de empleo y trabajo, 69 relacionadas con la exposición a factores psicosociales y 15 sobre salud y bienestar personal. Fue aplicado previo consentimiento informado, en forma individual, anónima; el tiempo de diligenciamiento fue en promedio de 40 minutos y su recogida se realizó en un buzón, manteniendo el anonimato de la información. La sistematización de los datos obtenidos en las encuestas fue ingresada a una base de datos, para su procesamiento y análisis posterior. Para ello, se utilizó la aplicación informática que aporta el método CoPsoQistas21. El análisis de la información, se realizó por medio de estadísticas descriptivas, que permitieron observar el comportamiento de las dimensiones estudiadas.

Los resultados demuestran que el 84,5% de los participantes corresponden a sexo femenino, el 52,9%, tiene una edad que no supera los 31 años y el 75,9% tiene un contrato temporal. En cuanto a la exposición de riesgos psicosociales, las dimensiones más desfavorables para la salud fueron el ritmo de trabajo, 97,6%; inseguridad sobre las condiciones de trabajo, 66,1% y las exigencias de esconder emociones, 65,2%. Respecto a las dimensiones favorables para la salud, se destaca el sentido de trabajo, 90,8% y las posibilidades de desarrollo, 90,7%. Así mismo la investigación evidencia las condiciones psicosociales que pueden repercutir en la salud de la población sujeto de estudio. el estudio confirma la importancia de documentar, identificar, valorar y controlar los factores de riesgo psicosociales en la población de auxiliares de enfermería, así como la necesidad de generar estrategias de prevención y control de estos factores de riesgo, con el fin de prevenir alteraciones en la salud, mejorar sus condiciones de trabajo y bienestar y, de esta manera, se fomentan ambientes laborales más saludables, se mejora la productividad, la calidad del servicio y el cuidado humanizado, esencial en la atención de enfermería.

Este estudio aporta para la investigación, que de acuerdo al ambiente laboral y teniendo en cuenta que las emociones juegan un papel importante en los factores de riesgos psicosociales, siendo estos relacionados con las actividades que realizan el personal de enfermería, de esta manera también es importante mencionar que la alta tasa de empleo de

auxiliares de enfermería no cumple con las condiciones laborales actuales que reciben los trabajadores de la salud, como diversas formas de contrato, incluida más fabricación y prestación de servicios. Horas de operación, número de empleados, tiempo de ejecución, salarios insuficientes, etc. relacionado con el trabajo realizado no compensa tanta demanda laboral con el manejo brindado por recursos humanos en la organización.

En Ecuador los autores Espín, Chisaguano & Criollo (2020) realizaron una investigación en el instituto Superior Tecnológico Vicente León titulada “factores *de riesgo psicosocial en educación superior tecnológica*”. Cuyo objetivo principal fue como exposición de los factores psicosociales pueden llegar a ser factores de riesgo para la salud con efecto directo sobre el desempeño laboral generando respuestas fisiológicas, emocionales, cognitivas y conductuales.

Tenido como semejanza que este estudio se desarrolló con un enfoque cuantitativo y cualitativo, aplicando para la etapa de diagnóstico la modalidad de investigación bibliográfica-documental basada en leyes y normativas sobre salud ocupacional y factores psicosociales laborales que respaldan la investigación realizada, para la evaluación se utilizó el “Cuestionario de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial” del Ministerio del Trabajo, el cual consta de 58 preguntas distribuidas en 8 dimensiones.

Luego de realizar la evaluación e interpretación de resultados del cuestionario de riesgo psicosocial se estableció que debido a los factores psicosociales identificados y que están expuestos los docentes dentro de la institución (Vicente León), se puede evidenciar que son una causa para que los docentes sean víctimas de estrés y hostigamiento laboral, lo que origina que su rendimiento no sea el adecuado en relación a los requerimientos institucionales.

Otra de las características semejantes a resaltar en el anterior estudio es el rendimiento laboral, que se encuentra íntimamente relacionado con los factores psicosociales intralaborales ya que estos son serios desencadenantes de estrés, fatiga y enfermedades, de aquí la importancia de estudiar muy de cerca estos factores, así mismo las normativas, políticas y

salud ocupacional de cada organización garantizando el bienestar común de los empleados y empleadores.

Este estudio aporta para la investigación, y permite llegar a la conclusión que el propósito principal de este estudio es identificar las condiciones y factores psicosociales que inciden en el bienestar, la salud y la satisfacción de los directivos y el personal de enfermería permitiéndoles brindar un mejor servicio por medio de programas preventivos que minimicen los problemas fisiológicos y psicológicos, ya que estos se ven afectados en el estado emocional y las relaciones interpersonales de los empleados de la organización.

En Perú Mestanza (2017) Realizó una tesis titulada “*Factores psicosociales laborales en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de nivel III Lima -2017*” siendo el título una de las semejanzas que se encontraron dentro de la investigación. La cual tuvo como objetivo principal determinar la dimensión predominante que más influye en los Factores psicosociales laborales en el personal de enfermería del servicio de emergencia se utilizó como técnica a la encuesta y como instrumento de recolección de datos fue el cuestionario de 123 ítems.

Dentro de las diferencias se encuentran el tipo de estudio que para esta investigación utilizaron el enfoque cualitativo, transversal y bajo paradigma histórico hermenéutico, así mismo realizaron dos fases enfocadas en intervenciones psicosociales de origen laboral desde terapia ocupacional. La primera fase de búsqueda documental y la segunda, una encuesta a terapeutas ocupacionales colombianos sobre su experiencia específica en intervención del riesgo psicosocial, se realiza análisis por triangulación.

Se llegó a la siguiente conclusión general según el objetivo general la dimensión predominante que más influye en la variable en estudio fue el liderazgo y relaciones sociales en el trabajo. En la parte descriptiva se observó que el 30.2% de los encuestados perciben un nivel bajo, mientras que el 69.8% de los mismos consideran un nivel medio de factores de riesgo psicosocial. En cuyos resultados se identifican siete documentos con influencia teórica, práctica e histórica relevantes para la investigación y análisis, de la segunda fase, se validan 11 respuestas de terapeutas ocupacionales colombianos los cuales describen dos preguntas de

interés para esta investigación relacionadas a factores proyectivos o preventivos en cuanto a riesgos psicosociales de origen laboral. Acerca de la segunda pregunta describen acciones, intervenciones o actividades que desde su experticia profesional han considerado efectivos para la formulación de una estrategia de intervención de factores psicosociales.

Se realiza una triangulación analítica donde se proponen estrategias derivadas de la búsqueda documental, las respuestas de la encuesta y la información compilada, Se identifican adicionalmente categorías de promoción, prevención, teoría y sustentación, es importante resaltar la importancia de conocer los factores a los que los trabajadores se encuentran expuestos y que afectan directamente su salud y desempeño laboral, teniendo en cuenta el rol que desempeñan dentro de la organización, sus quehaceres y sus dimensiones como ser humano, identificar los riesgos que estos generan y crear estrategias de solución.

Este estudio tiene como utilidad para nuestra investigación que en el caso de los trabajadores de la salud y de acuerdo a la documentación estudiada con anticipación se evidencio una estrecha relación con los factores psicosociales, la presencia de afectaciones emocionales, las cargas laborales, la falta de satisfacción laboral, el desequilibrio entre el ámbito familiar, social y laboral, el rol que se desempeña es muy estresante, aparte implica mayor concentración, mayor exigencia, mayor responsabilidad en cuanto a la asignación requerida y mayor calidad en la prestación de sus servicios, por ende la necesidad de seguir muy de cerca los factores causantes de malestares u afectaciones en el desempeño laboral de este personal, brindándoles y garantizándoles a ellos primeramente una excelente calidad en su salud mental, física y en su ámbito laboral.

Proponen que los factores psicosociales son interacciones dinámicas entre diferentes dimensiones del ser humano tales como quehacer, ocupación, ambiente, entre otros. La alteración de esta dinámica produce riesgos que impactan en la salud y bienestar de los trabajadores, su investigación tiene como objetivo principal identificar y proponer estrategias de intervención enfocadas en los factores psicosociales a nivel laboral desde terapia ocupacional.

En Colombia los autores Gómez, Rodríguez, Ordosgoitia & Rojas (2017). Realizaron una investigación titulada “*Riesgos en una clínica de tercer nivel del equipo de atención de la ciudad de Cartagena de Indias*”. Teniendo como objetivo principal determinar los riesgos psicosociales del personal asistencial de una clínica privada de tercer nivel de la ciudad de Cartagena de Indias. La investigación tiene como diferencias que es un estudio descriptivo de corte transversal, y así mismo utilizaron la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial diseñada por el Ministerio de la Protección Social de Colombia.

Se evidenció como dato sociodemográfico que el 54% de los participantes tienen entre 26 a 35 años, el 16% tiene entre 1 y 5 años, 18% tiene entre 6-10 años, 39% tiene entre 11-15 años, mientras que 30% tiene más de 15 años de antigüedad en la empresa. Un 61% considera que no tienen control sobre el tiempo y cantidad de trabajo que realizan. El pago del salario no es puntual y los trabajadores tienen muy pocas posibilidades de ascenso y además sienten que la empresa muy pocas veces se preocupa por su bienestar.

La prevalencia de nivel más alto de riesgo correspondió a un 76% por exceso de carga laboral, por alta exigencia de esfuerzo mental un 75% y está relacionado con el poco control sobre el trabajo en un 57%. Los trabajadores se exponen a jornadas laborales extensas, poco tiempo de descanso, cansancio y falta de sueño por jornadas nocturnas, escasa interacción con la familia y el contacto constante con situaciones de extremo sufrimiento y dolor.

En el anterior estudio resaltamos algunas de las características que también fueron observadas, estudiadas y descritas en nuestra investigación, tales como la cantidad de trabajo que realizan, la falta de personal, la falta de tiempo de descanso, el pago de sus salarios, las pocas de posibilidades ascensos o de superación profesional, la falta de reconocimiento en su trabajo y el desinterés de la entidad medica por su salud, bienestar o desempeño laboral además de esto el instrumento utilizado para llevar a cabo este estudio fue el mismo, obteniendo resultados similares, debido a que la mayoría de personal de la salud en especial la enfermeras se encuentran en las mismas condiciones laborales.

En Arauca Pacheco & Calderón (2015) realizaron una investigación titulada “*Factores de riesgo psicosocial asociados al personal sanitario que labora en instituciones de salud: revisión sistemática de literatura*”. Cuyo objetivo principal fue determinar la incidencia de factores de riesgo psicosocial asociados a personal sanitario que labora en instituciones de salud a través de la revisión sistemática de literatura.

Para la descripción de la muestra se examinaron los documentos de los investigadores alrededor del tema, como también las guías y manuales desarrollados por expertos en el tema de los factores de riesgo psicosocial, particularmente enfocados desde el ámbito de la psicología organizacional y diversos teóricos que fundamentan las bases del trabajo con el tema y sus diversos componentes. Los resultados derivan del análisis de 7 investigaciones nacionales e internacionales específicamente en torno a los factores de riesgo psicosocial en personal sanitario.

Para esta investigación se encuentran como diferencias el tipo de investigación el cual es un enfoque cualitativo y por su parte el diseño de investigación es documental retrospectivo, la cual se trata de una encuesta de estilo documental que examina la prevalencia de factores de riesgo psicosocial entre los trabajadores de la salud que trabajan en centros de salud a través de una revisión de la literatura.

Los resultados de la investigación permiten dar cuenta de una incidencia significativa de factores de riesgo psicosocial en el personal sanitario en el contexto específico del Municipio de Arauca en los diferentes niveles Directivo, Auxiliar y Operativo tanto en las condiciones intralaborales como características de la gestión, el manejo del cambio, sistemas de evaluación de desempeño, planes de desarrollo, capacitación y ascensos, condiciones de remuneración, estructura organizacional entre otras. De igual manera a nivel extralaboral principalmente referidos a percepción de los trabajadores en torno a su situación económica, el efecto del trabajo en el medio familiar y las condiciones externas al trabajo.

Dentro de los resultados que aporta a la investigación se ha encontrado que la prevalencia de factores de riesgo psicosocial para los trabajadores de la salud, aunque de naturaleza variada, puede representar recurrencia en relación con otras demandas de tareas y

cumplir diferentes roles significativos. Cuando una de estas situaciones gana fuerza en el contexto, la misma percepción se encuentra normalmente en el grupo de compromiso.

Según los autores Chavarro & Marín (2019), Quienes redactaron un artículo titulado “*factores de Riesgo Psicosocial del Personal de una empresa de construcción del suroccidente de Colombia 2019*”. Cuyo objetivo principal fue realizar el análisis de los factores de Riesgo Psicosociales en una empresa dedicada a la construcción, a través de la realización de la batería de los factores psicosociales del Ministerio de protección Social de Colombia los trabajadores. Para obtener la información la empresa de construcción suministró una base de datos de la prueba de Riesgo Psicosocial, que había aplicado a sus 32 trabajadores, con esta herramienta se realiza el análisis.

Como diferencias se evidencian que este estudio es de corte transversal, aunque busca que la intervención que se sugiere realizar, se aborde en forma longitudinal y pueda trascender en el tiempo directamente en las variables concernientes al riesgo psicosocial. Adicionalmente, se hizo uso del método Chi Cuadrado, el cual, se caracteriza por ser un estudio observacional, que indica que es carácter estadístico, demográficos, o estudios epidemiológicos, lo que indica que no hay intervención directa por parte del investigador, el cual, se limita a medir las variables que se definen en la investigación. Se utilizó una ficha de datos generales y cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaborales Forma B, La “Forma A” del cuestionario está dirigido a colaboradores que ejercen cargos de jefatura, se concluyó que la empresa debe promover los factores psicosociales protectores como mecanismos de bienestar o reconocimiento a las personas, esto mantenido en el tiempo, fomenta entornos de trabajo saludables, basado en los aspectos más positivos tanto del trabajo mismo como de las personas.

Para este caso fueron las variables riesgo intralaboral y extralaboral vs el nivel de estrés, información derivada de la base de datos suministradas por el empleador; la base de datos, estaba confirmada por información obtenida de 30 trabajadores ayudantes de construcción y 2 del área administrativa pertenecientes a la empresa, ubicada en la ciudad de Cali, cuyos tipos de cargos corresponden a maestros de obra, almacenista y auxiliares de obra; con modalidad

de contrato indefinido y contrato de obra y labor determinada; quienes laboran con una intensidad horaria de 48 horas semanales.

Dentro de los resultados que aportan a la investigación monográfica se puede evidenciar que en la evaluación de los factores extralaborales, los empleados no presentan un riesgo psicosocial extralaboral alto, mencionando que las condiciones extralaborales se convierten en un factor determinante al momento proteger la calidad de vida laboral así como como la salud mental, para este tipo de trabajadores, dando como resultado que los factores psicosociales protectores o benéficos sean las condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

Martínez (2017) Realizó una investigación titulada: “*Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral en una Institución de Nivel I de Atención en Salud de Arauca*”. El objetivo principal fue evaluar los factores de riesgo psicosocial intralaboral a los cuales se encuentran expuestos el personal asistencial y administrativo de una institución de salud en nivel I de atención en el departamento de Arauca.

Tiene como diferencia con nuestro estudio ser una investigación descriptiva, de tipo transversal, no experimental. En los resultados se destacó con riesgo muy alto las dimensiones de demandas emocionales e influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral; reconocimiento y compensación, en el nivel de riesgo medio, puntuaron las dimensiones de relaciones sociales en el trabajo, demandas cuantitativas, exigencias de la responsabilidad del cargo y consistencia del rol; en un nivel de riesgo bajo, se ubican las dimensiones de relación con los colaboradores y demandas de carga mental.

En cuanto al nivel de riesgo alto, se ubican las dimensiones de características del liderazgo, retroalimentación del desempeño, claridad del rol, capacitación, participación y manejo del cambio, oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos, control y autonomía sobre el trabajo, demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas de la jornada de trabajo, recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo.

Ninguna de las dimensiones que evalúa los riesgos Intralaborales forma A, puntuó en el nivel de sin riesgo o riesgo despreciable. En el dominio de Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, se evidencia un nivel de riesgo alto 55,6%, riesgo bajo 33,3% y riesgo muy alto 11,1%, en el dominio de Control sobre el trabajo, se encuentra que el 33,3% presentan un nivel de riesgo alto y en el mismo porcentaje un nivel de riesgo medio, un 22,2% presenta un riesgo muy alto y el 11,1% un riesgo bajo, para el dominio de Demandas de la Jornada de Trabajo, se encuentra un porcentaje de riesgo muy alto con el 44,4%, riesgo alto con el 22,2% y un nivel de riesgo bajo, medio y sin riesgo o riesgo despreciable con el 11,1% respectivamente, Por último, en el dominio de recompensas con nivel muy alto 55,6%, sin riesgo o riesgo despreciable 22,2% y riesgo alto y medio 11,1% 10 .

Teniendo en cuenta la anterior investigación se encuentra una similitud con nuestra monografía y con otras documentaciones consultadas relacionadas con el tema, se puede evidenciar que en Colombia el sistema de salud no goza de un buen momento, tales como recursos insuficientes, pésima calidad en servicios, personal con alto índice de insatisfacción laboral, existen muchos factores influyentes en el desempeño laboral, la salud mental y física que impiden a los empleados desarrollar bien su trabajo, sin embargo estos se ven enfrentados ante el sistema que pareciera dejar de lado estas problemáticas y que les brindan pocas garantías al personal de salud.

Referente a los antecedentes locales, según el estudios de Arrieta (2016), donde se pretendía identificar el nivel de riesgo psicosocial presente en la empresa central de herramientas, ubicada en la ciudad de Valledupar con operación en los proyectos mineros PLJ y calenturitas, como estrategia de seguimiento dentro del programa de riesgo psicosocial, con el fin de proponer un plan de intervención, buscando la prevención de dichos riesgos y con ello el mejoramiento continuo de los funcionarios y su calidad de vida laboral.

El estudio se realizó por grupos poblacionales, basados en la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosocial entregada por el Ministerio de Protección Social en el año 2010; el proceso de evaluación de los riesgos psicosociales en la población trabajadora a nivel general responde a un nivel de riesgo bajo, basándonos en el anterior

estudio resaltamos la importancia de que las empresas se preocupen por el bienestar de sus trabajadores, realizando y llevando a cabo estrategias preventivas en cuanto a la aparición de posibles riesgos psicosociales que afecten el desempeño laboral y por ende la calidad en la prestación de sus servicios.

En el diagnóstico de riesgo psicosociales realizado en CAT proyecto minero calenturitas (2015) comprobaron que los factores de Riesgo psicosocial están medidos por aspectos concernientes al interior de la organización y directamente por las condiciones de la ejecución de la labor, también se encuentran los mediados por efectos externos a la organización y finalmente por características individuales o características intrínsecas del colaborador, las cuales en una acción dinámica producen cargas tanto psicológicas como fisiológicas.

Se concluyó que el éxito y permanencia de una empresa en el sector minero, se basa en la satisfacción del cliente, que tanto el servicio o producto, como el factor humano en cuanto al nivel técnico - profesional sean de calidad, ya que su estabilidad y equilibrio dependen de un conjunto de factores que permiten el bienestar del individuo en la empresa, la evaluación de los factores de riesgo psicosocial nace del reconocimiento del ser humano/trabajador como principal actor de cambio y el usuario, cliente o beneficiario en un actor a satisfacer sus necesidades.

Podemos observar que no solo los trabajadores de la salud son los más expuestos a sufrir consecuencias determinantes debido a la influencia de factores psicosociales, sino que estos están presentes en todo tipo de empleos, empresas u organizaciones laborales, toda persona que se exponga a largas y extensas jornadas laborales, carga emocional, a estrés, falta de insumos para cumplir sus deberes, entre otros factores está expuesto a presentar altos niveles de riesgos en su calidad de vida laboral, de aquí nace la importancia de brindar y garantizar al empleado un óptimo desempeño laboral, generando crecimiento de oportunidades, incentivos y motivaciones para satisfacer sus necesidades.

En Valledupar los autores realizaron una investigación titulada “*Identificación de factores de riesgo psicosociales de los trabajadores de la Cruz Roja Colombiana de la ciudad de Valledupar*”. Tuvo como objetivo principal identificar los factores de riesgos psicosociales en los funcionarios de la Cruz Roja Colombiana Seccional Cesar, vinculados en la vigencia de 2016. La información que se recolectó por medio del diagnóstico, se pudo utilizar para la medición de los factores de riesgos con herramientas cuantitativas y cualitativas se triangularon a la hora de hacer el 24 análisis, con el objetivo de aumentar el nivel de predicción, validez y confiabilidad de la información resultante y definiendo si se requería vigilancia epidemiológica o no. Los colaboradores estudiados, fueron 6 mujeres y 4 hombres.

El rango de edad estuvo comprendido entre 20 años a 50 años o más, la media calculada para el total de trabajadores fue de 35 años. Se encontró que en las mujeres los riesgos fueron mayores influyendo en estas otras actividades de tipo familiar ejemplo, cuidar de los hijos, de los padres, aparte de trabajar, estudiar, y en ocasiones viajar todos los días, estas son cosas que suelen disparar el nivel de estrés, y sin embargo tenemos que realizarlas. Es entonces que hablar de factores psicosociales desde la perspectiva de riesgo, implica la capacidad de comprender que tienen el potencial de causar efectos nocivos en la salud de las personas.

Este estudio tiene como utilidad para nuestra investigación que las mujeres presentaron riesgos psicosociales muy altos, esto lo podemos relacionar con la población seleccionada en nuestra monografía, en la cual se evidencia en los resultados que por el lado de las mujeres la carga de riesgo es mayor, teniendo en cuenta que la exigencia laboral en las enfermeras de acuerdo al área en las que se encuentran realizando turnos incrementa el aceleramiento de un mayor índice de riesgo psicosocial teniendo presente que se deben complementar sus extensas jornadas laborales cumpliendo los parámetros exigidos de la empresa.

Según Jiménez (2015), en su investigación titulada “*Factores de riesgo psicolaboral en el sector minero*”. Tiene como principal objetivo identificar los factores laborales de riesgo psicosocial intralaboral en una empresa multinacional que explota actualmente carbón mineral en el Departamento del Cesar, se basa en los factores de riesgo psicosocial intralaboral

presentes en los operadores de camión minero de una empresa de explotación de carbón mineral del centro del Departamento del Cesar, específicamente en el sector conocido como “La Loma calentura”.

Esta empresa en la cual se adelanta el presente estudio, menciona que el 75% de la explotación de carbón mineral con cuatro empresas que laboran en la región, allí trabajan 68 personas en el área administrativa distribuidos en los centros de trabajo, 39 empleados pertenecen al área de producción del centro de explotación, siendo 26 operadores de camión minero. Para efectos de este estudio se tendrá en cuenta los dominios relacionados con demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo, relaciones sociales en el trabajo y recompensa.

Dentro de las diferencias con la investigación se encuentra que este estudio está inmerso en la investigación no experimental descriptiva de cohorte transversal, la cual permitió evaluar el comportamiento de la variable factores de riesgo psicosocial intralaboral en los operadores de camión minero. Para la recolección de información se tuvieron en cuenta las especificaciones de la resolución 2646 de 2008 en cuanto al código internacional de ética para los profesionales de salud ocupacional y para los psicólogos.

Para la medición de las variables del estudio se utilizó la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial avalado por el Ministerio de la Protección Social elaborado por Villalobos, Vargas, Escobar, Jiménez & Rondón (2010). Actualmente es el único instrumento validado y estandarizado en Colombia. De esta Batería se utilizó la forma B de la encuesta de factores intralaborales que consta de 97 reactivos y 5 opciones de respuesta, De igual manera, los operadores de camiones mineros debieron diligenciar la ficha de datos generales que aportaron información de las personas e información del trabajo.

Luego de hacer el proceso de codificación, tabulación y análisis de los resultados se pudo establecer que para el operador de camión minero los dominios como características de liderazgo, retroalimentación de desempeño, relaciones con el sector minero colaboradores, claridad del rol, capacitación, participación y manejo del cambio, oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, demandas cuantitativas, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, reconocimiento, compensación y recompensas derivadas de la

pertinencia de la organización y del trabajo que se realiza; son factores protectores que se perciben como condiciones positivas para los trabajadores, que facilitan su desempeño laboral porque los protegen de cometer actos o condiciones subestándar que puedan desencadenar accidentes de trabajo y/o enfermedades laborales.

CAPÍTULO II

6.2. Bases teóricas

Partiendo de la definición de Astaiza & Farfán (2016), encontramos que los factores psicosociales son entendidos como: Condiciones que se desarrollan en el ámbito laboral y se presentan directamente en el contexto de una determinada organización; tienen que ver con las características del trabajo y las tareas del colaborador, afectando directamente el bienestar y la salud (física, psíquica o social), tanto del empleado como del desempeño de trabajo (p.28). En otras palabras, se consideran factores de riesgos psicosociales intralaborales aquellas características del trabajo y su organización que influyen en la salud y el bienestar de los individuos.

Otras formas de riesgos psicosociales como el estrés, la inseguridad laboral o el burnout o desgaste profesional son formas de estrés crónico que por su globalidad afectan a la totalidad de la organización del propio estilo de vida Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Personal o profesional. Tanto unos como otros afectan a la globalidad del funcionamiento del trabajador, a los niveles de seguridad personal y cursan con trastornos adaptativos DSM-IV-TR, (2002).

podemos agregar que la visión que tienen los trabajadores de su entorno laboral puede ser un predictor de su bienestar, cuando se asocia con aspectos positivos, incluyendo adecuados niveles de satisfacción y motivación ya que los trabajadores así tienen un mayor rendimiento en su área laboral, pero también pueden conducir a la enfermedad cuando se perciben niveles elevados de estrés o sobrecarga mental, estos fomentan el desarrollo de los trabajadores de las diferentes empresas, mientras que en otros son notablemente perjudiciales para la salud de los individuos.

Por su parte los autores Navinés et al. (2016) quien asegura que aspectos como el liderazgo, el sentido de pertenencia, la autonomía, la claridad de rol, se comportan como factores protectores, mitigando la carga laboral y permitiendo a la persona desarrollar otras competencias, en otras circunstancias los retos profesionales, académicos, psicológicos y sociales, pueden superar sus estrategias de afrontamiento y convertirse en factores de riesgo.

Señala Castro et al. (2018) como se cita en Arrogante & Aparicio (2019), que los roles asistenciales en el ámbito sanitario, donde la interacción con otras personas es característica se suelen presentar situaciones complejas, plantean un escenario donde el riesgo psicosocial se traduce con frecuencia en patologías mentales y físicas. Resaltando aspectos característicos del síndrome de Burnout, como el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización personal, son particularmente importantes en los trabajadores de la salud.

Según el autor Fernández como se cita en Arredondo, Viña & Oramas (2019) hace mención a que es relativo un marco estratégico de la Unión Europea en materia de salud y seguridad en el trabajo correspondientes entre los años 2014 y 2020, se pone de manifiesto que 'la participación de los trabajadores y de los interlocutores sociales a todos los niveles y en el lugar de trabajo es fundamental para la aplicación eficaz de esta estrategia'. En consecuencia, una estrategia interactiva donde cada cual a partir de su experiencia contribuiría al enriquecimiento y actualización paulatinamente de los riesgos psicosociales.

De acuerdo con los siguientes autores resaltamos que los factores psicosociales del trabajo son producto de situaciones y condiciones organizacionales, ambientales, personales relacionadas con el trabajo que generan un riesgo de acuerdo a la intensidad y tiempo de exposición, en estas condiciones se ven afectadas la salud emocional, comportamental y fisiológica de la persona, en otras palabras el riesgo psicosocial como fuente de un posible daño psicológico, físico y social a mediano y largo plazo.

Según Sánchez (2018) quien aporta que los riesgos psicosociales laborales cuando no son identificados a tiempo o no son tratados de forma efectiva pueden llegar afectar la productividad de los colaboradores, donde estos llegan a ausentarse por enfermedad o desagrado laboral, se les dificulta reincorporarse a las funciones de su trabajo, los accidentes

de trabajo se incrementan, la organización no puede ofrecer un factor diferenciador a las demás empresas, y muchos factores negativos se incrementan.

Es importante destacar que, en el 2008, bajo la Resolución 2646, el Ministerio de Protección Social en Colombia quiso establecer en las organizaciones o entidades que generen trabajo responsabilidades para identificar, evaluar, prevenir e intervenir la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

En cuanto a la prevalencia de los factores psicosociales y la caracterización de las variables demográficas se constituye un principio fundamental para el análisis de las condiciones de trabajo y salud en actividades económicas específicas, puesto que con base en esta información, se definen las medidas de intervención concretas que contribuyen a solucionar las implicaciones que influyen, significativamente en la disminución de las cifras de morbilidad laboral y de este modo proporcionar información objetiva y específica de los grupos ocupacionales vulnerables, contribuye así en la planeación de las actividades de prevención, control e intervención acorde a las necesidades propias de este grupo laboral, apoyando en el mejoramiento de las condiciones de trabajo y salud y por ende la calidad de vida y bienestar de dicha población.

Por lo anterior, las organizaciones han generado una necesidad de tener en cuenta los elementos que están influyendo en la salud laboral, fortaleciéndose la idea de que es responsabilidad directa de la empresa atacar todos los factores que estén generando un riesgo psicosocial y priorizar la atención en la seguridad y la salud del colaborador. Lastimosamente a pesar de los esfuerzos tanto de la industria como del estado, la enfermedad de tipo laboral, los incidentes o accidentes del trabajo y las incapacidades van en aumento Becerra, Quintanilla, Vásquez, & Restrepo (2018).

Podemos decir que en las actividades de los profesionales en la salud ocupacional observamos que ha estado centrada, principalmente, en la atención de los factores de riesgo derivados de las condiciones materiales del trabajo, como los factores físicos, químicos, mecánicos, entre otros. Diversos estudios demuestran que en la actualidad los factores de

riesgo psicosocial laboral constituyen a nivel mundial, la mayor fuente de daño en la salud, en el bienestar y en la productividad empresarial.

Desde nuestra perspectiva y partiendo de todo lo investigado y anteriormente citado por distintos autores consideramos que los factores de riesgo psicosociales ocupan una amplia gama de causas y consecuencias tanto a nivel individual como grupal, por ende es fundamental que todas las entidades, empresas, grupos y espacios laborales tengan en cuenta la importancia de brindarles a sus trabajadores un óptimo desarrollo laboral, incluyendo en su desempeño diario el reconocimiento, un buen liderazgo, un ambiente optimo, manejo de relaciones personales, conflictos, emociones, entre otros pero sobre todo cuidar y fortalecer la salud mental de cada trabajador, para resaltar así mayor crecimiento y calidad en el servicio prestado. Evitando factores desencadenantes de estrés y fatiga causante de molestias y apatía al empleo u compañeros.

También se busca identificar los principales factores de riesgo psicosocial inherentes al trabajo de las auxiliares de enfermería del área de urgencias del HRSA partiendo de la idea de que el trabajo influye en la vida y la salud mental del trabajador en un sentido positivo y negativo, y de esta manera poder brindar recomendaciones al profesional de salud ocupacional de la organización, para que sus acciones vayan encaminadas a la prevención y control de las innumerables manifestaciones de los riesgos psicosociales, que cada día toman mayor relevancia como fenómeno no sólo ocupacional sino también de Salud Pública.

6.3. Sistema de variables

El presente trabajo busca identificar los principales factores de riesgo psicosocial inherentes al trabajo de las auxiliares de enfermería del área de urgencias del HRSA partiendo de la idea de que el trabajo influye en la vida y la salud mental del trabajador en un sentido positivo y negativo, tal como se ha venido evidenciando.

Se trata de una variable cualitativa con un nivel de medición ordinal. Recogida por la información del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B, buscando conocer las opiniones de los trabajadores sobre algunos aspectos de su trabajo. Evaluando

dominios y dimensiones resaltando sus principales características los cuales se describen a continuación, descritos por el Instituto Nacional Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) basados en el cuestionario anteriormente mencionado. Constituido por los siguientes factores:

- ✓ **Condiciones ambientales:** Incluyen los agentes físicos (ambiente lumínico, ambiente termo higrométrico, ruido, vibraciones, radiaciones, etc.), los agentes químicos (humo, polvo, vapores, disolventes, desinfectantes, etc.) y los agentes biológicos (hongos, virus, bacterias y endoparásitos) que pueden generar insatisfacción, di confort o malestar y afectar la salud en el lugar de trabajo.
- ✓ **Carga mental:** Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.
- ✓ **Carga psíquica o emocional:** Exigencias psico-afectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.
- ✓ **Diseño del puesto de trabajo:** Para los autores Chiavenato & McGraw Hill, (2005), citados por (Mora, Gómez, & Orozco 2015), el diseño de cada puesto debe reflejar las expectativas organizativas, ambientales y conductuales. El diseñador del puesto toma estos elementos en consideración y se esmera en crear puestos que sean productivos y satisfactorios al mismo tiempo, además se debe mantener un equilibrio adecuado y es por esto que algunos puestos son más satisfactorios o interesantes que otros.

De lo anterior se observa que estos dos autores tienen similitudes en la forma que nos indican en que debemos ser cuidadosos a la hora de diseñar un puesto de trabajo y nos indican las variables o aspectos a tener en cuenta para no cometer errores al momento de diseñarlos. Por otra parte, corresponde a la adaptación ergonómica de las medidas geométricas del puesto de trabajo a las características corporales del trabajador, evitando la presencia de trastornos musculo esqueléticos, estrés y fatiga.

Los autores (Melero, Pérez, Sánchez, & Palacios, 2011) quienes hacen referencia que “Los factores psicosociales en el trabajo consisten en las interacciones entre el trabajo, el

medio ambiente, el grado de satisfacción laboral y las condiciones de organización por una parte y por otra la capacidad de los trabajadores, sus necesidades, su cultura su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual puede influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el desempeño de la tarea”. Los Factores relacionados con la organización y gestión del trabajo pueden dividirse en:

- ✓ **Pausas y descansos:** según el ministerio de deporte (MDP) las pausas y los descansos mejora la salud, aumenta la circulación de la sangre, estabiliza la presión arterial, disminuye el estrés cotidiano y reduce la tensión muscular de la población trabajadora. En este descanso dirigido reduce la tensión acumulada en áreas vulnerables como la espalda superior, cuello, hombros, brazos, manos y piernas. Además, optimiza el clima laboral, mejora la productividad, rompe la monotonía y mejora la interacción entre compañeros.

Hacen referencia a la adecuada o inadecuada organización, planificación y distribución del tiempo de trabajo y de los periodos de pausas y descansos, los cuales pueden incidir positiva o negativamente en el desempeño de la actividad del trabajador, repercutiendo directa e indirectamente en él, en la institución y en su entorno.

- ✓ **Horario de trabajo:** según la (OIT), al momento del nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo se veía de forma prioritaria y urgente la reglamentación de la jornada de trabajo como medida inminente para mejorar las condiciones de los trabajadores en el mundo, esta intención quedo plasmada en el Preámbulo de la parte XIII que dice “la reglamentación de las horas de trabajo y la fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, para agregarse más adelante una expresa referencia a la necesidad de adoptar la jornada de ocho horas a la semana de 48 horas”.

El Artículo 2 del Convenio No. 1 expedido por la OIT, que aprobó la Conferencia internacional del trabajo celebrada en 1919 es un símbolo de la jornada de trabajo, este convenio también es denominado, el convenio sobre las horas de trabajo (industria) y limita las horas de trabajo industriales a ocho horas diarias y a cuarenta y ocho semanales, en 1930 el Convenio No. 30 El cuál puede ser fijo,

donde todos los trabajadores tienen que estar presentes, o un horario flexible, en el cual, el tiempo de inicio y final de la jornada puede ser definido libremente por los trabajadores.

- ✓ **Trabajo a turnos y nocturno:** según Escudero Rodríguez Ricardo (2015), EL trabajo nocturno se articula y se define en función de dos conceptos: uno objetivo, el período nocturno, y otro subjetivo, el trabajador nocturno. Para la delimitación del trabajo nocturno, el Estatuto de los Trabajadores ofrece una definición objetiva y otra subjetiva. por lo cual exige mantener al trabajador activo en momentos en que necesita descanso, o a la inversa, provocando un desequilibrio entre el tiempo de trabajo, el tiempo biológico y el tiempo familiar y social.
- ✓ **Funciones y tarea:** Hacen referencia al contenido y al significado que el trabajo tiene para el trabajador que lo ejecuta.
- ✓ **Ritmo de trabajo:** Relacionado con el tiempo requerido para la realización del trabajo y puede estar determinado por la exigencia de rapidez en las tareas, por la recuperación de retrasos, por la competitividad entre compañeros, por las normas de producción, por la cantidad de trabajo a realizar, por el control jerárquico directo con presiones de tiempo, entre otros.
- ✓ **Monotonía:** Según Martínez, (2014), el trabajo monótono afecta la salud psicosocial de los trabajadores, algunas manifestaciones aparecen relacionadas con la fatiga física y mental que éste les produce dada la baja utilización de los recursos mentales, la percepción de una alta carga laboral (principalmente física), la presión temporal generada por la exigencia de cumplimiento de metas de producción, el bajo control sobre el trabajo, líneas de producción mecanizadas en que el trabajador no puede decidir cuándo tomar un descanso.
Referente a las tareas rutinarias y repetitivas, donde el trabajador no tiene ningún tipo de iniciativa convirtiéndose en un trabajo poco motivador que genera insatisfacción laboral y problemas de salud.

- ✓ **Autonomía:** Según Smith (2016), la autonomía es la capacidad de los empleados para el control de su situación laboral. En función del tipo de institución y del sector industrial, la autonomía del empleado podría implicar una opción en la selección de proyectos, funciones o clientes.
Para los autores Smith & Bharthapudi (2016) quienes afirman y coinciden en mencionar que: los beneficios de una empresa cuando sus empleados tienen autonomía y los tipos de autonomía que influyen Revista de Investigación Apuntes Universitarios positivamente en la satisfacción de los trabajadores: el método de trabajo, los horarios y los criterios. Referente al grado en que el trabajador puede planificar su trabajo y determinar los procedimientos para desarrollarlo.
- ✓ **Carga mental o la carga de trabajo:** Según González, Moreno, Garrosa & López (2005), la carga mental y los niveles de fatiga y la necesidad de tomar en cuenta el ambiente y las condiciones laborales como un factor para incrementar o disminuir las afectaciones por efecto de la carga mental.
- ✓ **Conector falta:** relacionada con el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se somete al trabajador durante su jornada laboral.
- ✓ **Formación:** A cuanto mayor es el nivel de cualificación exigido, mayor suele ser el contenido de trabajo a realizar y, en consecuencia, son mayores las posibilidades del trabajador de realizar un trabajo satisfactorio y enriquecedor.
- ✓ **Responsabilidad:** Según el autor Grunsven (2017), quien hace referencia que la responsabilidad es un compromiso asumido por los individuos, una vez convergen en que la responsabilidad moral debe ser configurada por las propias acciones, es decir, hacer que lo moralmente aceptado ocurra desde la participación individual, como quien evalúa el contenido y se convierte en el agente de la acción sugerida.

Para que el trabajo sea satisfactorio el nivel de responsabilidad del trabajador debe ser adecuado a la capacidad del mismo y a los recursos disponibles.

- ✓ **Desempeño de rol:** Los roles ocupacionales son considerados roles vitales que el usuario desarrolla dentro de la sociedad, cabe recalcar que cada persona se desenvuelve en distintos roles a lo largo de su vida, por lo cual el rol puede ser definido como el conjunto de expectativas y demandas sobre las conductas que se esperan de la persona que ocupa una determinada posición.

- ✓ **Sobrecarga de rol:** Según Escalante (2020). La sobrecarga de rol se refiere a la grandeza de las tareas laborales y puede causar angustia mental a los empleados. La gente responde de manera diferente hacia la carga de trabajo. Algunos lo aceptan, mientras que otros muestran frustración. A medida que los empleados escalan el empleo escaleras, aumenta la carga de trabajo, lo que influye en el desempeño laboral de los trabajadores Razana.
Relacionado con los deberes y demandas por el desempeño de uno o varios roles, tanto cuantitativa como cualitativa.

- ✓ **Comunicación en el trabajo:** Según Greco, Mehmet, & Perret (2016) La comunicación en el ámbito laboral facilita el logro de los objetivos profesionales y corporativos, en este sentido cobra valor la capacidad de razonamiento individual, ya que allí inicia el diálogo interno que tendrá como resultado las interacciones sociales en el transcurso de la vida de un individuo. En la psicología cultural y social, algunos autores que se han ocupado de la educación y el desarrollo cognitivo, han resaltado que el pensamiento no es un proceso individual y aislado, sino que está conectado a la interacción con el contexto. Desde las órdenes dadas por los directivos directamente, hasta las expresiones casuales entre los compañeros.

- ✓ **Estilo de mando:** Según la OIT son las actitudes y comportamiento en el trabajo que están influidos por el estilo de mando con que actúa cada superior con sus

subordinados. Esto influye en el ambiente de trabajo y en las relaciones entre los trabajadores y entre éstos y los jefes, porque las actitudes del superior o jefe repercuten directa o indirectamente en los trabajadores bajo su mando y en el clima laboral.

Los distintos estilos de dirección o del ejercicio del mando, suelen extraerse de la combinación de algunos de los cuatro principales patrones o modelos, estos según la Unión General de Trabajadores UGT (2012) son los cuatro estilos de mando manejados dentro de la organización:

- Estilo autoritario o autocrático: Este estilo de mando se basa en el principio de autoridad, por lo que el jefe no informa de los objetivos, sólo da consignas. El jefe tiende a concentrar en él mismo todas sus decisiones, dando poca o ninguna participación a sus trabajadores. Limita la información sobre los problemas de la organización.
- Estilo paternalista: Este tipo de jefe opta por la sobreprotección y no promueve el liderazgo, tampoco valora la iniciativa ajena y tiende a crear y mantener individuos infantiles, indecisos e inseguros. El estilo paternalista está basado en la suposición de que la empresa se justifica si permite el desarrollo personal de los trabajadores, de este modo prevalecen los intereses personales sobre las demandas de la organización.
- Estilo pasivo: Este estilo de mando representa un escaso control del jefe en el trabajo de los subordinados y lo efectúa a distancia. El jefe da instrucciones en forma de consejos, no dirige, no da consignas, se inhibe en situaciones conflictivas y deja que los subordinados se autocontrolen.
- Estilo democrático o participativo: Este tipo de jefe, en general, escucha y valora las opiniones de sus subordinados, favoreciendo las iniciativas creadoras y, sobre todo, mantiene un alto sentido de la crítica y la autocrítica. El jefe se centra en la función de coordinar el equipo, resuelve sólo los problemas fundamentales y brinda a los subordinados la posibilidad de participar activamente en la toma de decisiones, UGT (2012).

- ✓ **Participación en la toma de decisiones:** Toma de decisiones comporta necesariamente entender los nuevos escenarios que se presentan y reconocer su complejidad, que no son necesariamente decisiones cotidianas, por el contrario, requieren en muchos casos colaboración de otros (personas y disciplinas ajenas a la propia) y altos niveles de compromiso, además de juicios más estructurados. La ausencia de esta, es un factor causante de insatisfacción laboral, Salinas & Rodríguez (2011).

- ✓ **Relaciones interpersonales en el trabajo:** Dentro de una organización o empresa, como en todo contexto social, se forman relaciones entre los individuos. El trabajo en muchas ocasiones es como si fuera el segundo hogar para los trabajadores. Es ahí donde transcurre gran parte de su día, sus compañeros y superiores se vuelven como una especie de segunda familia para ellos. Por esta razón, una relación positiva o negativa tiene gran influencia en los comportamientos, así como en la satisfacción laboral, afirma que estas dos variables han sido controvertidas dentro de los estudios de la Psicología Organizacional. Incluyen las relaciones interpersonales en el trabajo (con los superiores, con los subordinados, con los compañeros y con los usuarios o clientes) y las grupales (equipos de trabajo, de departamento, de área, etc.).

- ✓ **Condiciones de empleo:** Según Abrajan, Contreras, & Montoya, (2015), son aquellas características que involucran la combinación de algunos aspectos presentes en la organización como: los ingresos que percibe el trabajador como sueldos y bonos, el horario de trabajo, la jornada laboral, tiempos de descanso, beneficios extras como movilización, alimentación, servicio médico; oportunidades de crecimiento y desarrollo como capacitaciones y planes de carrera; seguridad relacionada con el orden y limpieza de su área de trabajo; adecuadas cargas de trabajo en base al puesto y las competencias requeridas previamente establecidas.
Relacionadas con la seguridad y certeza respecto al empleo o el futuro profesional, el tipo de contrato (fijo, temporal), la posibilidad de movilidad

geográfica, el salario, la posibilidad de elección de vacaciones y la exposición a riesgos laborales.

- ✓ **Desarrollo de la carrera profesional:** Según Miranda, Hernández & Hernández (2015) De manera general, el desarrollo profesional puede definirse como un “proceso en el cual se integran las necesidades de formación personales con los intereses institucionales y sociales; teniendo como resultado el desarrollo de los componentes de la personalidad asociados al área profesional”. Hace referencia al derecho de los profesionales a progresar, de forma individualizada, como reconocimiento a su trayectoria laboral en base a una evaluación objetiva y reglada, en cuanto a conocimientos, experiencia y cumplimiento de objetivos.

6.4. Bases legales

El marco legal está constituido por las siguientes normas y leyes vigentes de la salud en el trabajo:

- ✓ Acuerdo 496 de 1990. Artículo 8: Mediante el cual se identifican los factores de riesgo psicosocial en el programa de salud ocupacional y en el panorama de 20 factores de riesgo de la empresa. “las empresas deberán incluir dentro de sus programas, la identificación de los riesgos psicosociales que generen tensión nerviosa y que afecten la salud física, mental y social del trabajador”.
- ✓ La ley 1616 del Congreso de la República (2013), artículo 9, en el cual se busca lo promoción y prevención de la salud mental en el ámbito laboral, se busca llevar a cabo esto, a través de programas, acciones o servicios generados por las aseguradoras de riesgos laborales y deben realizar un monitoreo de los factores de riesgo psicosocial presentes en las empresas con el fin de mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.
- ✓ Ley 100 de 1993, artículo 161: se garantiza un ambiente laboral sano, que permita prevenir los riesgos de trabajo y enfermedad profesional, mediante la adopción de los

sistemas de seguridad industrial y la observancia de las normas de salud ocupacional y seguridad social.

- ✓ Decreto 1295 de 1994, Artículo 21, Artículo 56: por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- ✓ Ley 1010 de 2006: por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- ✓ la ley 1090 del 2006, mediante la cual se busca reglamentar el ejercicio de la profesión de Psicología. Esta ley presenta la definición general del ejercicio profesional de la psicología y por otra parte también presenta los principios por los cuales se deben regir los psicólogos y que cuentan como responsabilidades legales.
- ✓ Resolución 2646 de 2008: por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
- ✓ Decreto 2566 de 2009: se reconoce legalmente que las condiciones de trabajo estresantes en la empresa son determinantes en la morbilidad de los trabajadores y por lo tanto es importante realizar las medidas preventivas en este campo.
- ✓ Resolución 652 de 2012: Estableció la conformación y funcionamiento de los comités de convivencia laboral en entidades.
- ✓ Ley 9/79; por la cual se dictan medidas sanitarias. El título III habla de las disposiciones de la Salud Ocupacional y estas son aplicables a todo lugar y clase de trabajo.

- ✓ Resolución 2400/79; Ministerio de Trabajo, que establece el reglamento general de Seguridad e Higiene Industrial
- ✓ Decreto 614/84; por el que se determinan las bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional.
- ✓ Resolución 2013/86; reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial.
- ✓ Resolución 2346 de 2006. Determina prácticas de evaluaciones médicas y manejo y contenido de historias clínicas ocupacionales.
- ✓ Resolución 2404 de 2019 (Ministerio de Trabajo, 2019), que reglamenta su aplicación en el contexto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), el instrumento es de libre acceso y validado en el territorio.

6.5. Definición de variables y unidades de medida.

Las auxiliares de enfermería del Hospital Regional San Andrés E.S.E. de Chiriguana Cesar, tienen que diligenciar el cuestionario forma B de factores de riesgos psicosociales intralaborales y además el cuestionario de la información socio-demográfica personal y laboral del trabajador.

Tabla 1
Dominio Y Dimensión

DOMINIO	DIMENSIÓN
DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas cuantitativas. Demandas de carga mental. Demandas emocionales. Exigencias de responsabilidad del cargo. Demandas ambientales y de esfuerzo físico. Demandas de jornadas de trabajo. Consistencia del rol. Influencia del ambiente laboral sobre el extra laboral
CONTROL	Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destreza.

	Participación y manejo del cambio. Claridad del rol Capacitaciones.
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo. Relaciones sociales en el trabajo. Retroalimentación del desempeño.
RECOMPENSA	Reconocimiento y compensación. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que realiza.

Fuente: Ministerio De La Protección Social 2010

CAPITULO III

7. Marco metodológico

7.1. Enfoque de la investigación

La investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo, según Hernández, Fernández & Baptista (2006) usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías, es secuencial y probatorio.

7.2. Tipo y diseño de la investigación

La siguiente investigación es de tipo descriptivo, en este sentido Hernández, Fernández & Baptista (2006) señalan que los estudios descriptivos pretenden medir o recoger información de manera independiente, o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieran.

De diseño no experimental que según Hernández, Fernández & Baptista (2006) es definida como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables, lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos.

De corte transversal que basado en la definición del anterior autor se entiende como la recolección de datos en un solo momento, en un tiempo único, su propósito es describir variables y su incidencia de interrelación en un momento dado.

7.3. Población

Según Tamayo (2012) la población es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto n de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación. Teniendo en cuenta dicha definición en nuestra investigación se trabajó con 50 auxiliares de enfermería del hospital regional san andrés de Chiriguana en el área de urgencia y hospitalización.

7.4 Censo

Según Hernández & Col (2006) el censo poblacional es el número de elementos sobre el cual se pretende generalizar los resultados. Por otra parte, Sabino (2002), refiere el censo poblacional como el estudio que utiliza todos los elementos posibles de una población definida. De acuerdo a lo anterior, la muestra de esta investigación es no probabilística por conveniencia, conformada por 50 auxiliares de enfermería del Hospital Regional San Andrés de Chiriguana.

Se abordó a los trabajadores al inicio de turno para prevenir que la fatiga altere los resultados, cabe resaltar que la medición de esta investigación se realizó en el primer semestre de 2019, y se tomó como población objeto de estudio las auxiliares de enfermería del área de urgencias y hospitalización.

7.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como primera fuente tenemos la recolección de la información, la cual fue realizada por medio de un cuestionario a las auxiliares de enfermería del Hospital Regional San Andrés de Chiriguana.

Para la medición de los factores de riesgos psicosociales se utilizó la batería de instrumentos la cual permitió la evaluación de factores de riesgos psicosociales avalado por el

Ministerio de la Protección Social y elaborado por Villalobos, Escobar, Jiménez & Rondón (2010) Actualmente es el único instrumento validado y estandarizado en Colombia.

De esta batería se utilizaron dos cuestionarios:

- Ficha de datos generales (19 Preguntas con respuestas de solución selección múltiple)
- Cuestionario de factores de riesgo psicosociales intralaborales forma B (97 preguntas con nivel de respuesta escala Likert), en la que el trabajador selecciona una única opción de respuesta, aquella que mejor refleje su forma de pensar. La respuesta escogida se debe marcar con una X en el espacio correspondiente. La escala de respuestas indaga la frecuencia de acontecimiento de una situación y por tanto presenta opciones que van desde siempre hasta nunca; el trabajador debe escoger sólo una de ellas.

7.6. Calificación e interpretación

- **Paso 1.** Calificación de los ítems: Cada una de las opciones de respuesta de los ítems (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca) tienen un valor, el cual debe indicar que, a mayor puntuación del ítem, mayor riesgo psicosocial. (tablas 21 y 22)
- **Paso 2.** Obtención de puntajes brutos (por dimensión, por dominio y total):
 - A. Puntajes brutos de las dimensiones:** Se obtienen sumando las calificaciones obtenidas en los ítems que las conforman. De esta manera resulta indispensable conocer cuáles son los ítems que componen cada dimensión para cada forma del cuestionario. (tabla 23)
 - B. Puntajes brutos de los dominios:** El puntaje bruto de cada dominio se calcula sumando los puntajes brutos de las dimensiones que lo integran. Si no es posible obtener el puntaje bruto de una dimensión, por haber ítems sin respuesta, no se podrá calcular el puntaje bruto del dominio al cual pertenece.
 - C. Puntaje bruto total general:** El puntaje bruto total general del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A o B), se obtiene calculando la sumatoria de los puntajes brutos obtenidos para cada uno de los dominios. En caso de que no sea posible calcular el puntaje bruto de un

dominio por ausencia de respuestas, tampoco se podrá obtener el puntaje bruto total general del cuestionario.

D. Puntaje bruto total general de la evaluación de factores de riesgo

psicosocial: En caso de que a un mismo trabajador se apliquen los cuestionarios de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral será posible calcular un puntaje bruto total general de la evaluación de factores de riesgo psicosocial, el cual se obtiene de la sumatoria de los puntajes brutos totales de los dos cuestionarios aplicados. (Tabla 24).

- **Paso 3.** Transformación de los puntajes brutos: Con el fin de lograr mejores comparaciones de los puntajes obtenidos en las dimensiones, en los dominios y por el total, el siguiente paso consiste en realizar una transformación lineal de los puntajes brutos a una escala de puntajes que van de 0 a 100. Para realizar esta transformación se utiliza la siguiente fórmula: $\text{Puntaje bruto} \times \text{Factor de transformación} = \text{Puntaje transformado}$ (tabla 25).
- **Paso 4.** Comparación de los puntajes transformados con las tablas de baremos: consiste en comparar los puntajes transformados con las tablas de baremos, que indicarán el nivel de riesgo que representan las puntuaciones transformadas de las dimensiones, de los dominios y del puntaje total. (tablas 30, 32, 33, 34).
- **Paso 5.** Interpretación del nivel de riesgo: Comparados los puntajes transformados con los baremos que les correspondan, según si se trata de una dimensión, un dominio o el puntaje total del cuestionario, se podrá identificar el nivel de riesgo psicosocial intralaboral que representan.

7.6.1. Validez

La validez de los cuestionarios se estimó a partir de dos tipos de procesamiento estadístico: el análisis factorial y los coeficientes de correlación, en los siguientes apartados del manual se reseñan los principales hallazgos de dichos procesamientos:

- **análisis factorial** Se realizó un análisis factorial con el método de factores principales y rotación oblicua promax, que permitió confirmar la agrupación estadística de los ítems por dimensiones, así: para el cuestionario forma B se ratificaron 16 dimensiones integradas por 22 factores (Tabla 6), esto corroboró

que las dimensiones propuestas y sus ítems mostraron el comportamiento que se esperaba desde el sustento teórico, lo cual proporciona excelentes indicios de la validez de constructo de los instrumentos.

- **Coefficientes de correlación** Se calcularon coeficientes de correlación de Spearman entre las puntuaciones de las dimensiones, los dominios y los puntajes totales del cuestionario, tanto para la forma A como para la B. Los resultados ratificaron la validez de constructo de los instrumentos.

7.6.2. Confiabilidad

La confiabilidad de los cuestionarios se estableció a través del cálculo de coeficientes de Alfa de Cronbach. Los resultados mostraron que los cuestionarios cuentan con alto nivel de consistencia interna, lo que indica muy buena confiabilidad del instrumento. El cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral La forma B, obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,937.

Respecto al grado de confiabilidad obtenido por las dimensiones de la forma B se encontró que 25% (4 de 16) de las dimensiones de este instrumento tuvieron confiabilidad excelente, 12,5% (2 de 16) presentó muy buen nivel de confiabilidad, 18,75% (3 de 16), una confiabilidad buena, 25% (4 de 16), una confiabilidad aceptable y solamente 18,75% (3 de 16) tuvo una baja confiabilidad (Tabla 17). Los dominios del cuestionario de factores psicosociales intralaboral forma B obtuvieron coeficientes de confiabilidad ubicados en las categorías de buenos, muy buenos y excelentes (Tabla 18).

7.7. Procedimiento

Esta investigación se elaboró en cuatro etapas las cuales fueron llevadas a cabo para su desarrollo de la siguiente manera:

- ✓ En la primera etapa se solicitaron los respectivos permisos para desarrollar la investigación en el Hospital Regional San Andrés de Chiriguana.
- ✓ La segunda etapa se socializó el proyecto con las auxiliares de enfermería para explicar las características y los alcances de este.
- ✓ La tercera etapa se compone de la recolección de datos a través del diligenciamiento de la ficha demográfica y la aplicación de los instrumentos que

permite la recolección pertinente de información, dicho instrumentos están estandarizados en Colombia y además poseen validez y confiabilidad, este punto se llevó acabo siguiendo los lineamientos explicados en el instrumento:

- a. Presentación.
 - b. Carta de información y firma del consentimiento informado.
 - c. Aplicación del cuestionario.
 - d. Aplicación de la ficha de datos generales
- ✓ En la cuarta etapa se procede a la tabulación e interpretación de datos para la obtención de resultados y así poder plantear recomendación y conclusiones.

Una última etapa en la que se retroalimenta el informe ante la empresa social del estado.

7.8. Método de análisis

Para el análisis de la información se utilizará la forma de calificación e interpretación de acuerdo al instrumento, cuestionario de factores de riesgo psicosociales intralaborales forma B, que evalúa los factores de riesgo psicosociales, entendidos como las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

7.9. Consideraciones éticas

➤ Confidencialidad y anonimato

Según el diccionario inglés Longman (2008), la confidencialidad refiere a “una situación en la que se confía que alguien no dirá un secreto o información privada a nadie más”. El anonimato refiere a las situaciones en que “las personas no saben quién eres o cuál es tu nombre”. En el diccionario de la Real Academia Española (2002), por su parte, la confidencialidad es definida como la cualidad de ser confidencial, la cual refiere a lo “que se hace o se dice en confianza o con seguridad recíproca entre dos o más personas”. El anonimato refiere a la cualidad de ser anónimo, que es el “secreto del autor que oculta su nombre”.

➤ Consentimiento informado

Según los códigos Éticos profesionales los/as investigadores/as deben solicitar el consentimiento a los sujetos investigados para participar en un estudio (Committee on

Professional Ethics, 1999; British Sociological Association, 2002; ESRC, 2005). Para que la autonomía de los individuos sea respetada, este consentimiento debe ser informado. En otras palabras, los potenciales participantes deben recibir información acerca de los objetivos de la investigación, el tipo de participación solicitada, el origen del financiamiento del proyecto y los posibles usos de los resultados del estudio. Asimismo, se les debe solicitar autorización para usar la información. Finalmente, se les debe garantizar el derecho a interrumpir su participación en cualquier momento.

Autores como Homan (1991) afirman que la situación de consentimiento informado en el sentido de que los participantes tienen información acabada del estudio en el que participan es más ideal que real. Esto es así debido a distintas razones de índole práctica.

7.10. Sistema de variables

- **Definición conceptual:** Este proyecto busca identificar los principales factores de riesgo psicosocial inherentes al trabajo de las auxiliares de enfermería del área de urgencias del HRSA partiendo de la idea de que el trabajo influye en la vida y la salud mental del trabajador en un sentido positivo y negativo, y de esta manera poder brindar recomendaciones al profesional de salud ocupacional de la organización, para que sus acciones vayan encaminadas a la prevención y control de las innumerables manifestaciones del estrés, que cada día toman mayor relevancia como fenómeno no sólo ocupacional sino también de salud pública Villalobos, G., (2004).

Se trata de una variable cualitativa con un nivel de medición ordinal. Recogida la información con el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B. Este cuestionario de factores psicosocial busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su trabajo. No tiene límite de tiempo; sin embargo, aproximadamente requerirá de 1 hora para contestar todas las preguntas. La información se representará mediante gráficos y tablas de frecuencias y correlaciones.

Tabla 2
Cuadro de operacionalización de la variable

VARIABLE	Dimensiones	Indicadores	ítems	Valoración
Factores psicosociales intralaborales	DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas cuantitativas.	13. Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional	Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca (0)
			14. Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)
			15. Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar	Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca (0)
		Demandas de carga mental	16. Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental	Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca (0)
			17. Mi trabajo me exige estar muy concentrado	Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca (0)

		18. Mi trabajo me exige memorizar mucha información	Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca (0)
		19. En mi trabajo tengo que hacer cálculos matemáticos	Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca (0)
		20. Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles Las siguientes preguntas están relacionadas	Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca (0)
		89. Atiendo clientes o usuarios muy enojados	Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca (0)
	Demanda de cargas emocional	90. Atiendo clientes o usuarios muy preocupados	Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca (0)
		91. Atiendo clientes o usuarios muy tristes	Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca (0)
		92. Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas	Siempre (4)

		Casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca (0)
	93. Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda	Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca (0)
	94. Atiendo clientes o usuarios que me maltratan	Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca (0)
	95. Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia	Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca (0)
	96. Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas	Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca (0)
	97. Puedo expresar tristeza o enojo frente a las personas que atiendo	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)
Exigencias de responsabilidad del cargo.	No evalúa	
	1. El ruido en el lugar donde trabajo es molesto	Siempre (4)

Demandas ambientales y de esfuerzo físico.

	Casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca (0)
2. En el lugar donde trabajo hace mucho frío	Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca (0)
3. En el lugar donde trabajo hace mucho calor	Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca (0)
4.El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)
5.La luz del sitio donde trabajo es agradable	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)
6. El espacio donde trabajo es cómodo	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)
7.En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud	Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1)

		Nunca (0)
	8.Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico	Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca (0)
	9.Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)
	10.En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud	Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca (0)
	11.Me preocupa accidentarme en mi trabajo	Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca (0)
	12.El lugar donde trabajo es limpio y ordenado	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)
Demandas de jornadas de trabajo.	21.Trabajo en horario de noche	Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca (0)
	22.En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar	Siempre (0) Casi siempre (1)

			Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)
		23.Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana	Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca (0)
		24.En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)
		33.Puedo tomar pausas cuando las necesito	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)
		37.Puedo tomar pausas cuando las necesito	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)
	Consistencia del rol.	No evalúa	
	Influencia del ambiente laboral sobre el extra laboral.	25. Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo	Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca (0)

		26.Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo	Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca (0)	
		27.Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa	Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca (0)	
		28.Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco	Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca (0)	
	CONTROL	Control y autonomía sobre el trabajo	34.Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)
			35.Puedo decidir la velocidad a la que trabajo	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)
			36.Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)
	Oportunidade	29.En mi trabajo puedo hacer cosas nuevas	Siempre (0) Casi siempre (1)	

s de desarrollo y uso de habilidades y destreza.		Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)	
	30.En mi trabajo puedo hacer cosas nuevas	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)	
	31.Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)	
	32.Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)	
	38.Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)	
	Participación y manejo del cambio.	39.Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)
		40.Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3)

			Nunca (4)
		41. Me informan con claridad cuáles son mis funciones	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)
		42.Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)
	Claridad del rol	43.Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)
		44.Me explican claramente los objetivos de mi trabajo	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)
		45.Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)
	Capacitaciones.	46.La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)

		47.Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)
		48.Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo.	49.Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)
		50.Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y Opiniones	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)
		51.Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo.	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)
		52.Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)
		53.Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo	Siempre Casi siempre Algunas veces

			Casi nunca Nunca
		54.La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)
		55.Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)
		56.Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)
		57.Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)
		58.Mi jefe me trata con respeto	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)
		59.Siento que puedo confiar en mi jefe	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)

		60.Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)
		61.Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo Necesito	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)
		62.Me agrada el ambiente de mi grupo de Trabajo	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)
		63.En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)
	Relaciones sociales en el trabajo.	64.Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)
		65.Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)
		66.En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan	Siempre (4) Casi siempre (3)

	Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca (0)
67.Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)
68.Mi grupo de trabajo es muy unido	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)
69.Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)
70.Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)
71.Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)
72.En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)

		73. Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)
	Retroalimentación del desempeño.	74. Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)
		75. Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)
		76. La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)
		77. La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)
		78. Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)
			79. En la empresa me pagan a tiempo mi salario
RECOM-PENSA	Reconocimiento y		

	compensación.		Casi nunca (3) Nunca (4)
		80. El pago que recibo es el que me ofreció la empresa.	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)
		81. El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)
		82. En mi trabajo tengo posibilidades de progresar	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)
		83. Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)
		84. La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)
	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización	85. Mi trabajo en la empresa es estable	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)

	y del trabajo que realiza.	86.El trabajo que hago me hace sentir bien	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)
		87.Siento orgullo de trabajar en esta empresa	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)
		88.Hablo bien de la empresa con otras personas	Siempre (0) Casi siempre (1) Algunas veces (2) Casi nunca (3) Nunca (4)

CAPITULO IV

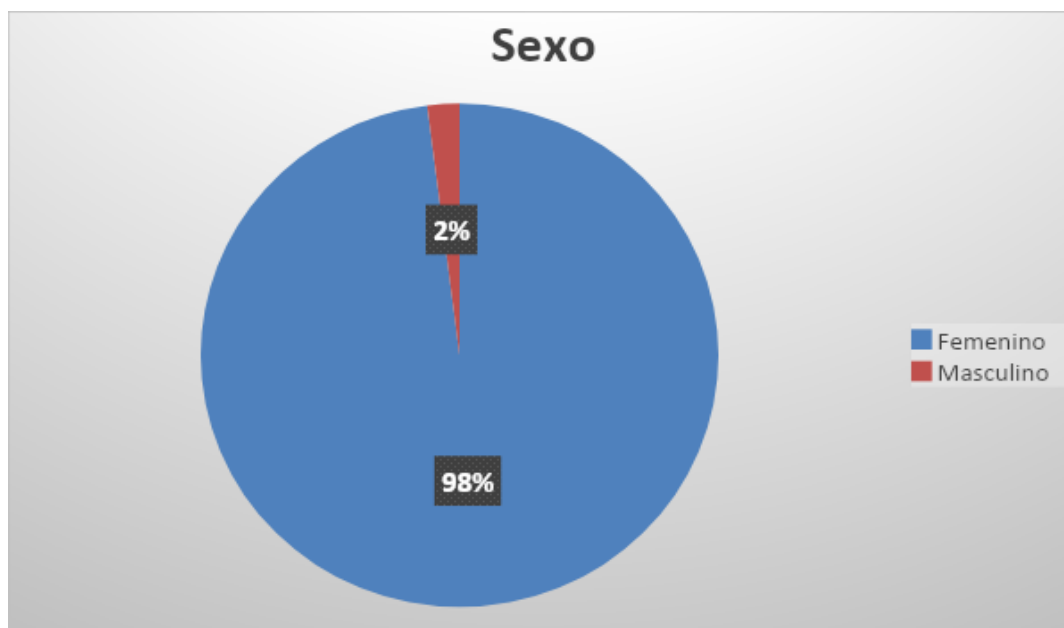
8. Resultados

8.1. Características socio-laborales

Los participantes en su gran mayoría fueron mujeres (ver Figura 1); en cuanto a edad, un 30% tienen entre 31 y 40 años, seguido con 28% de 27 a 30 y el mismo porcentaje de 18 a 26 años (ver Figura 2). En cuanto a estado civil, todos los participantes viven en pareja, en su gran mayoría, en unión libre (ver Figura 3). Respecto a la vivienda, predomina la tenencia propia con 52%, seguida de familiar con 38% (ver Figura 4). Sobre el nivel de estudios, predomina con 92% el nivel técnico/tecnológico (ver Figura 5). En cuanto a tipo de contrato, el 92% de participantes están vinculados mediante cooperativa, seguido de un 8% por OPS (ver Figura 6). Sobre el tiempo de contratación, el 100% reportan que corresponde a más de un año.

Gráfica 1

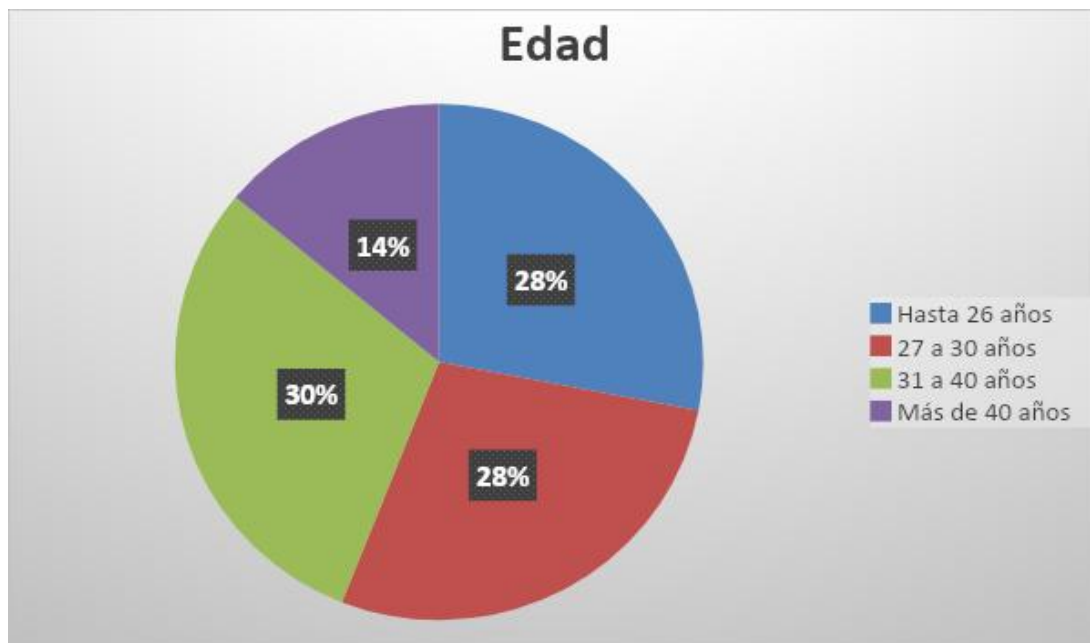
Distribución porcentual de participantes según sexo. n=50.



Fuente: Datos propios de la investigación.

Gráfica 2

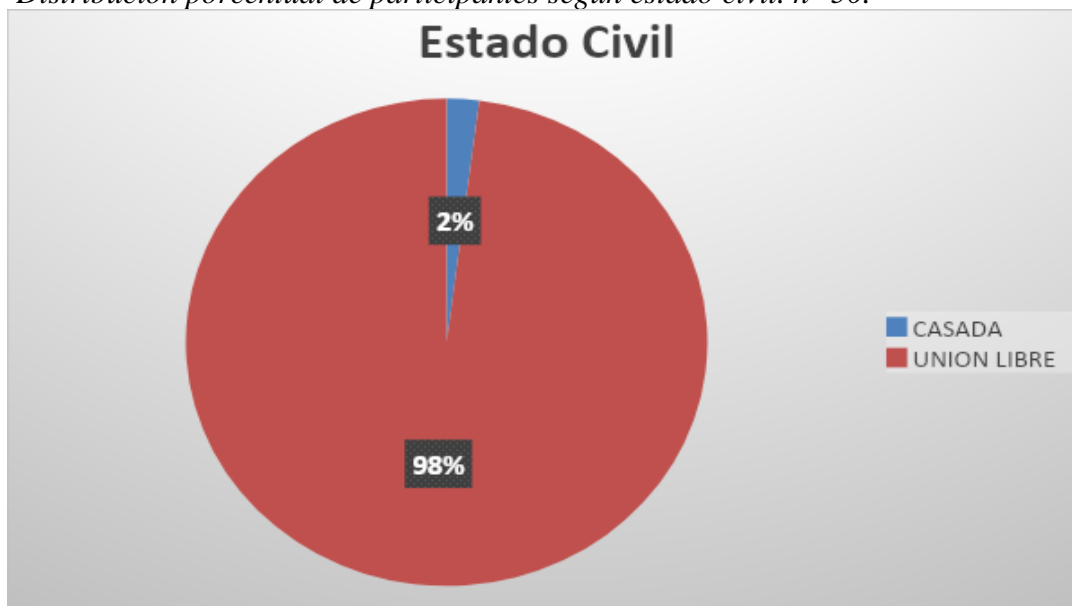
Distribución porcentual de participantes según edad. n=50.



Fuente: Datos propios de la investigación

Gráfica 3

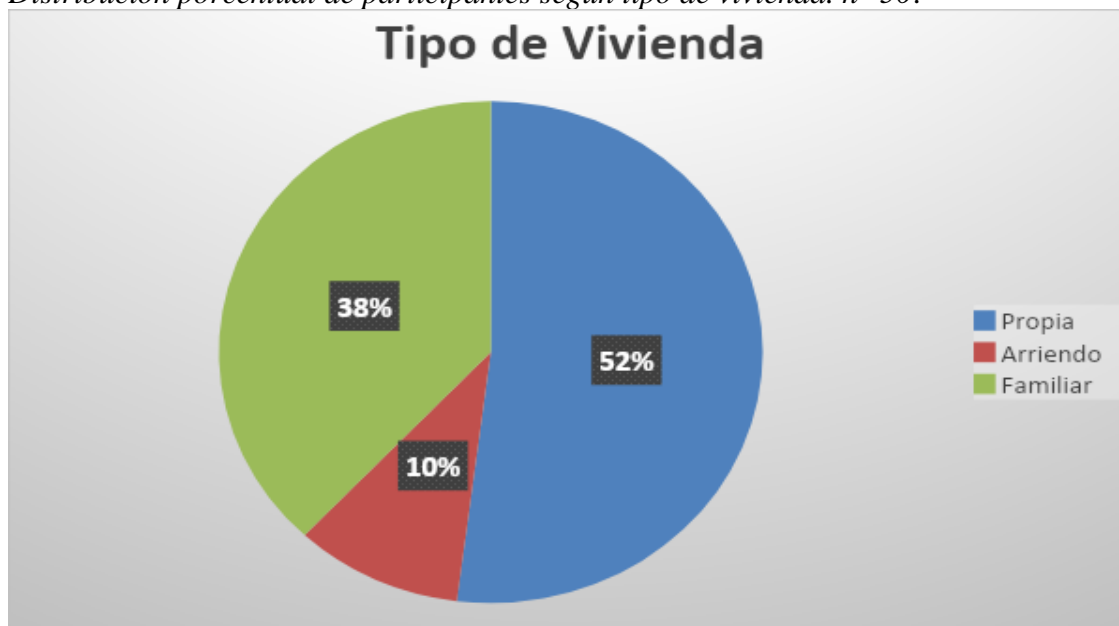
Distribución porcentual de participantes según estado civil. n=50.



Fuente: Datos propios de la investigación.

Gráfica 4

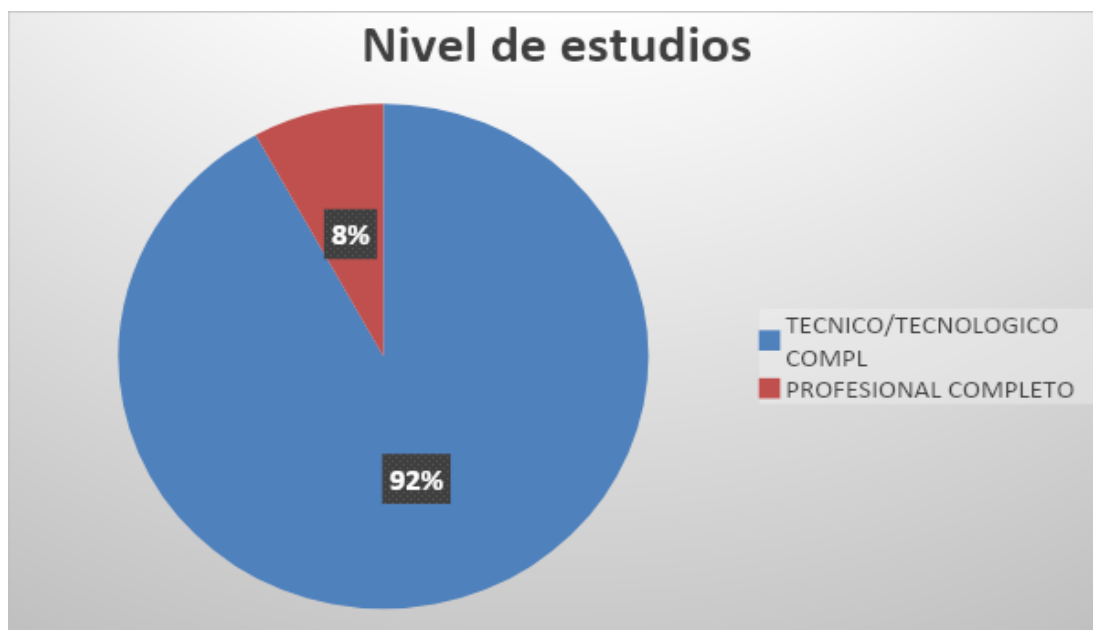
Distribución porcentual de participantes según tipo de vivienda. n=50.



Fuente: *Datos propios de la investigación.*

Gráfica 5

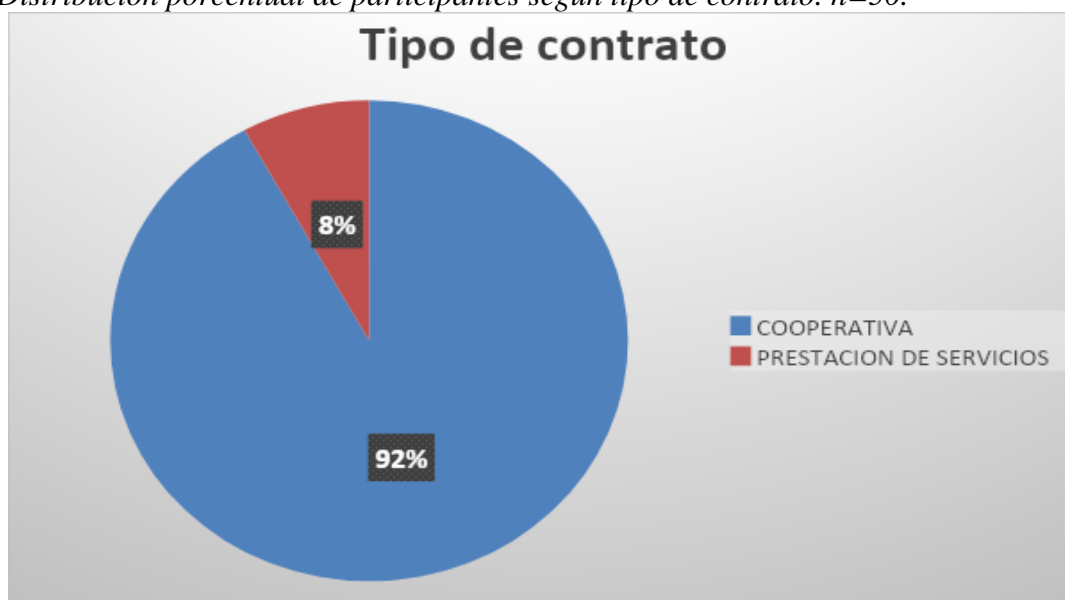
Distribución porcentual de participantes según nivel educativo. n=50.



Fuente: *Datos propios de la investigación.*

Gráfica 6

Distribución porcentual de participantes según tipo de contrato. n=50.



Fuente: *Datos propios de la investigación.*

Riesgo psicosocial intralaboral y Resultados generales

Gráfica 7

Distribución porcentual de participantes según nivel de Riesgo Psicosocial Intralaboral. n=50.



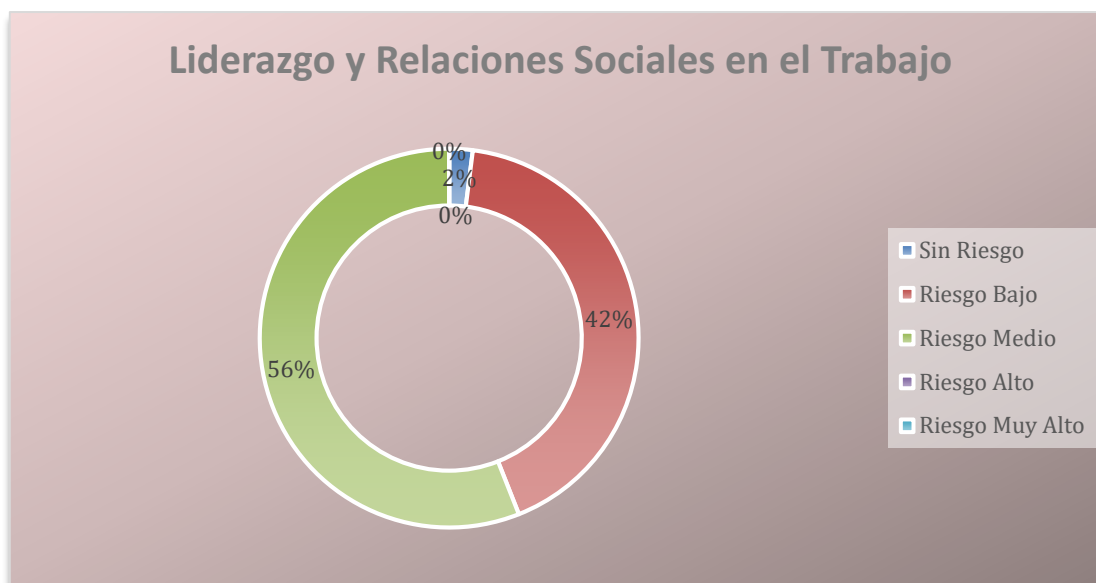
Fuente: *Datos propios de la investigación*

El grupo de auxiliares de enfermería presenta niveles importantes de riesgo psicosocial intralaboral, debido a que ninguno de los trabajadores estuvo en zonas de ausencia de riesgo o riesgo bajo y medio. Como puede verse en la Figura 7, predomina el riesgo psicosocial alto con un 100%.

8.2 Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo

Gráfica 8

Distribución porcentual de participantes según nivel de riesgo en dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo. n=50.



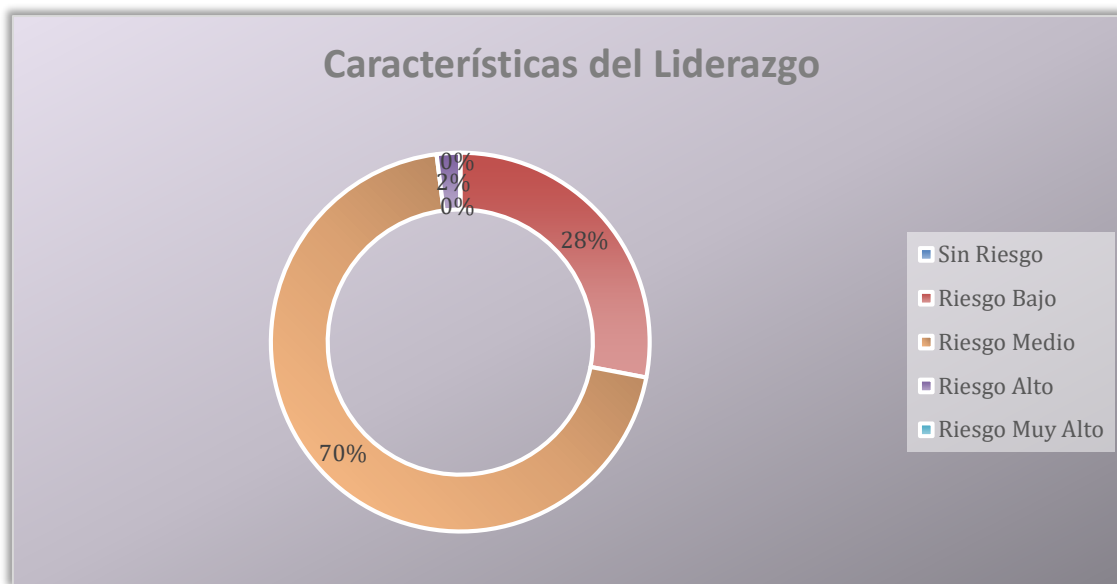
Fuente: *Datos propios de la investigación.*

Este dominio tuvo un nivel intermedio, ya que el 56% estuvo en riesgo medio, seguido de un 42% en riesgo bajo y un 2% con ausencia de riesgo (ver Figura 8).

Con respecto a las dimensiones del dominio, el nivel de riesgo en características del liderazgo tiende a ser intermedia, con un 70% en nivel medio, 28% riesgo bajo y un 2% riesgo alto (ver Figura 9). Algo similar sucede con relaciones sociales en el trabajo, donde el 76% está en riesgo medio, aunque para este caso si se presenta gente clasificada en riesgo alto en un 10% y un 14% para el riesgo bajo (ver Figura 10). Con respecto a la retroalimentación del desempeño es la dimensión de este dominio con menor riesgo, toda vez que solo el 18% estuvo en nivel medio y los demás con un nivel bajo con un 68% o sin riesgo en un 14% (ver Figura 11).

Gráfica 9

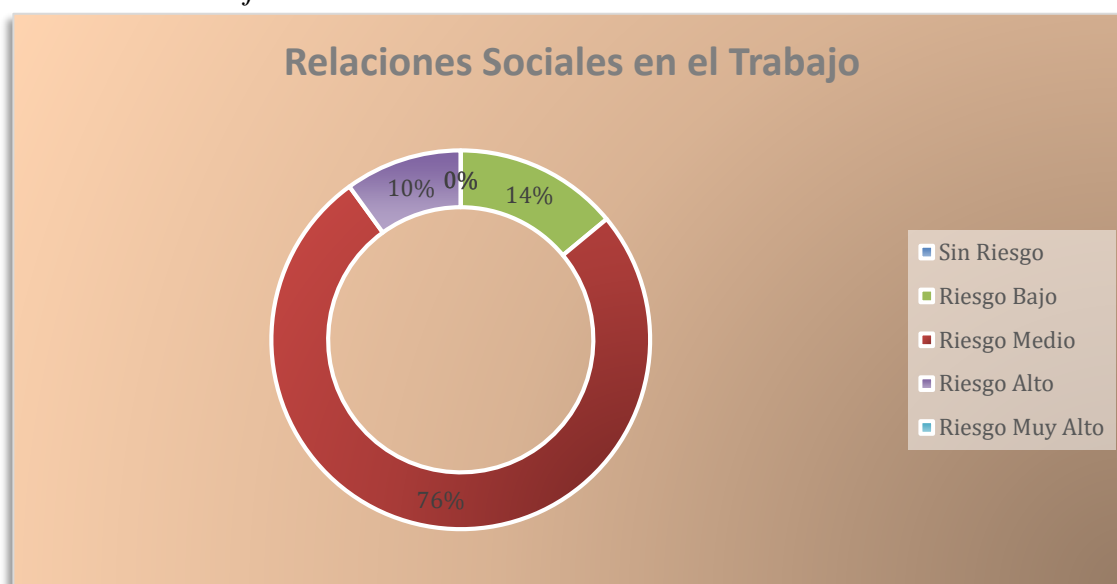
Distribución porcentual de participantes según nivel de riesgo en la dimensión característica de liderazgo. n=50.



Fuente: *Datos propios de la investigación.*

Gráfica 10

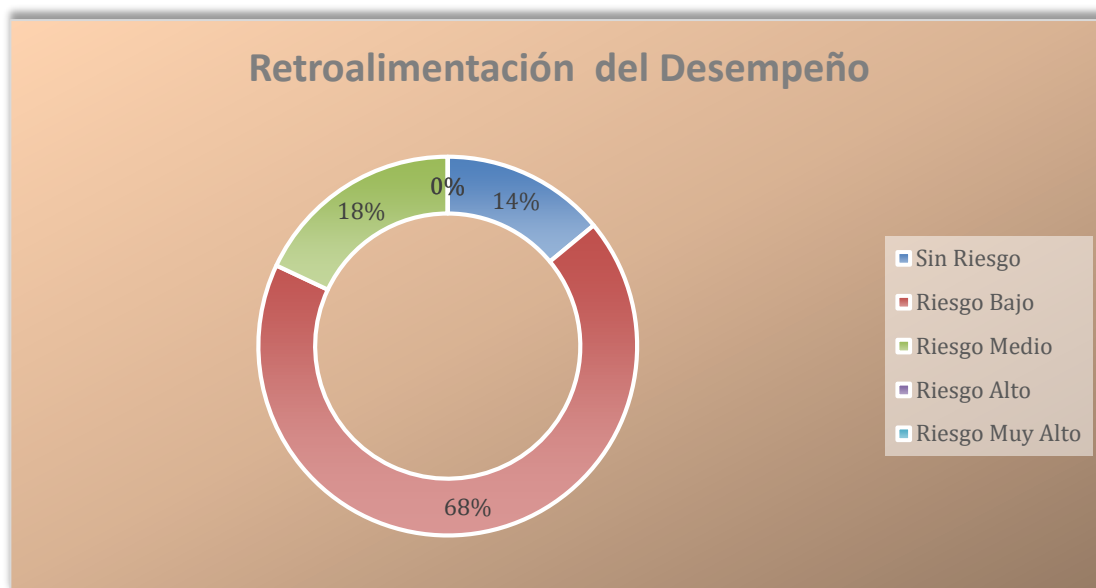
Distribución porcentual de participantes según nivel de riesgo en la dimensión relaciones sociales en el trabajo. n=50.



Fuente: *Datos propios de la investigación.*

Gráfica 11

Distribución porcentual de participantes según nivel de riesgo en la dimensión Retroalimentación del Desempeño. n=50.



Fuente: *Datos propios de la investigación.*

8.2. Dominio Control sobre el Trabajo

Gráfica 12

Distribución porcentual de participantes según nivel de riesgo en el dominio Control sobre el Trabajo. n=50.



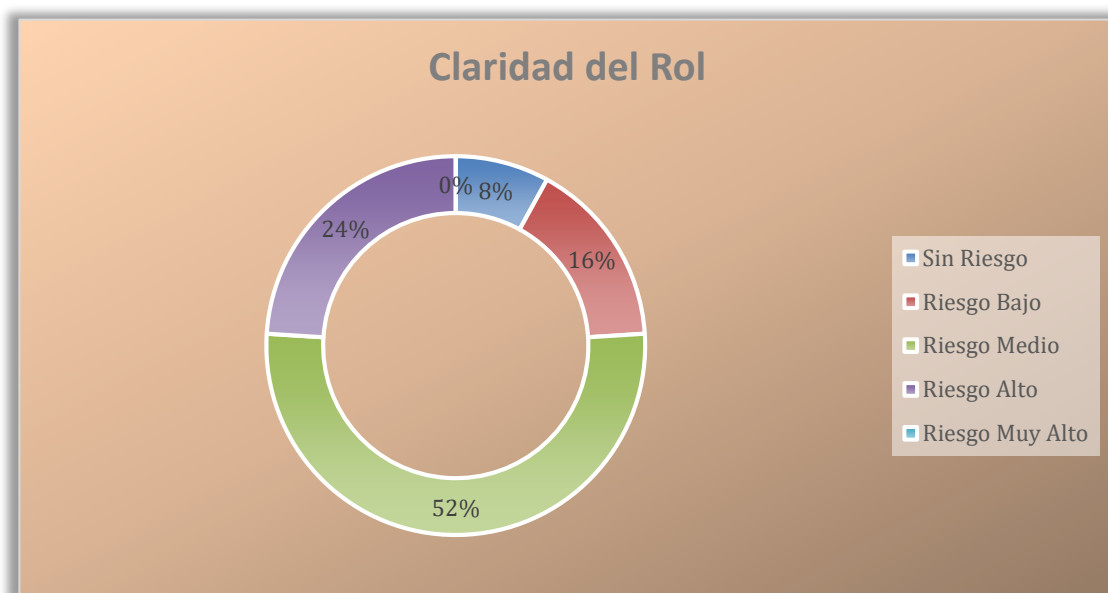
Fuente: *Datos propios de la investigación*

El nivel de riesgo en este dominio tiende a ser bajo, con un 48% en dicho nivel, un 26% en riesgo medio y un 26% sin riesgo; no se presenta riesgo alto o muy alto (ver Figura 12).

En cuanto a las dimensiones, la correspondiente a la claridad del rol tiene un poco más de riesgo, pues el 24% está en un nivel alto y el 52% en medio y en lo que respecta al riesgo bajo en un 16% y un 8% en ausencia de riesgo (ver Figura 13). En cuanto a capacitación también tiene poco riesgo, con un 90% en un nivel bajo o sin riesgo, un 4% riesgo medio y un 6% riesgo muy alto (ver figura 14). En participación y manejo del cambio el riesgo es aún menor, pues solo 2% está en medio, y los demás que corresponden al 98% en bajo o sin riesgo (ver Figura 15). El riesgo en oportunidades del desarrollo y uso de habilidades y conocimientos es bajo, toda vez que solo el 18% está en nivel medio, 2% en alto y el 80% en un nivel bajo y sin riesgo (ver Figura 16). La correspondiente al control y autonomía sobre el trabajo es una de las más afectadas, toda vez que el 32% está en riesgo alto o muy alto, y el 68% en riesgo medio (ver Figura 17).

Gráfica 13

Distribución porcentual de participantes según nivel de riesgo en la dimensión Claridad de Rol. n=50.



Fuente: *Datos propios de la investigación.*

Gráfica 14

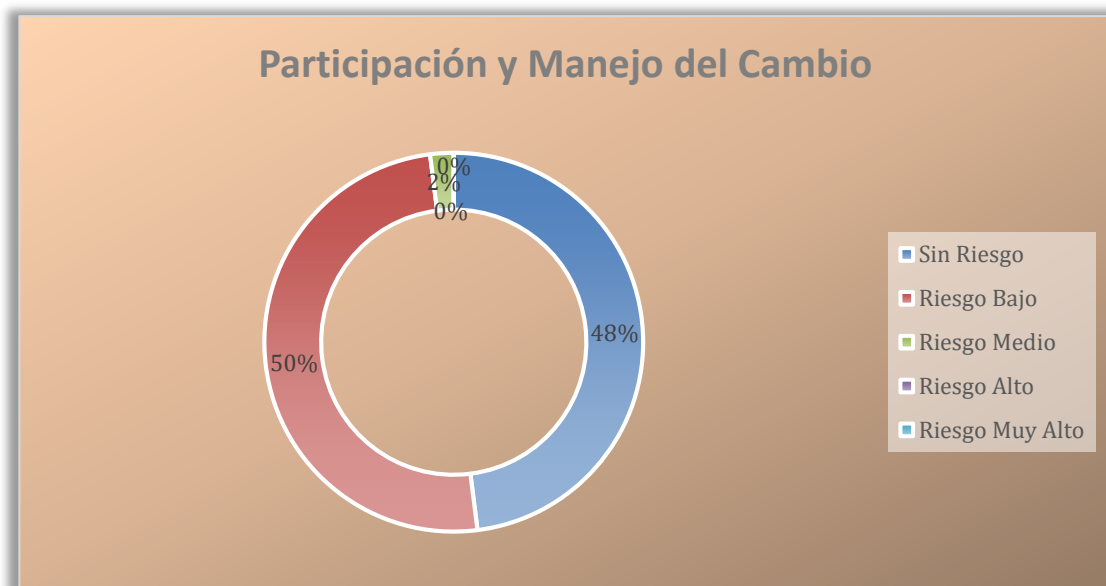
Distribución porcentual de participantes según nivel de riesgo en la dimensión Capacitación. n=50.



Fuente: Datos propios de la investigación.

Gráfica 15

Distribución porcentual de participantes según nivel de riesgo en la dimensión Participación y Manejo del Cambio. n=50.



Fuente: Datos propios de la investigación.

Gráfica 16

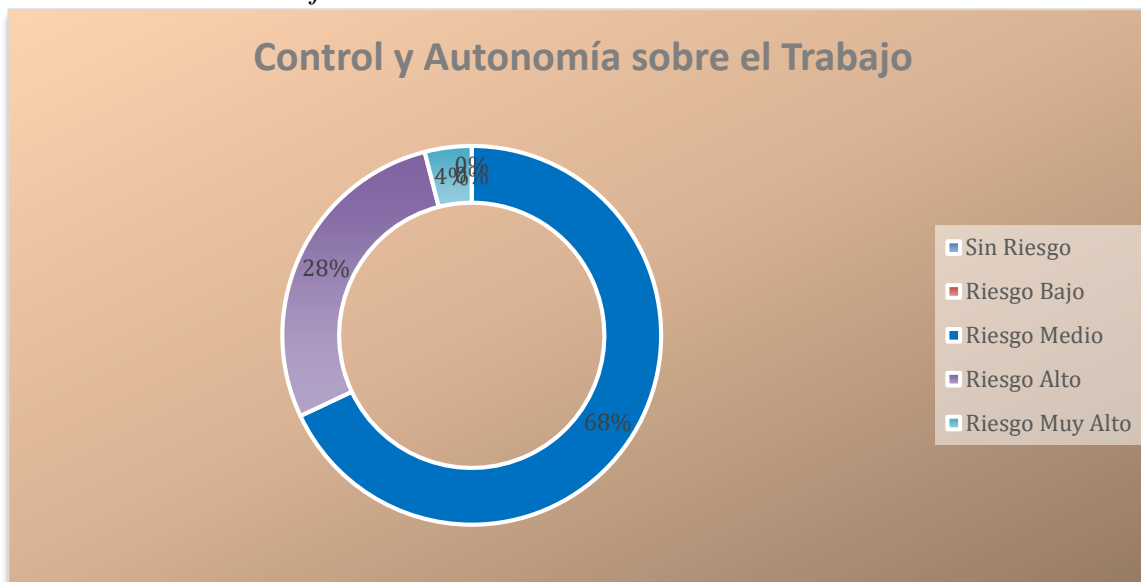
Distribución porcentual de participantes según nivel de riesgo en la dimensión Oportunidades de Desarrollo y Uso de Habilidades y Conocimientos. $n=50$.



Fuente: Datos propios de la investigación.

Gráfica 17

Distribución porcentual de participantes según nivel de riesgo en la dimensión Control y Autonomía sobre el Trabajo. $n=50$.

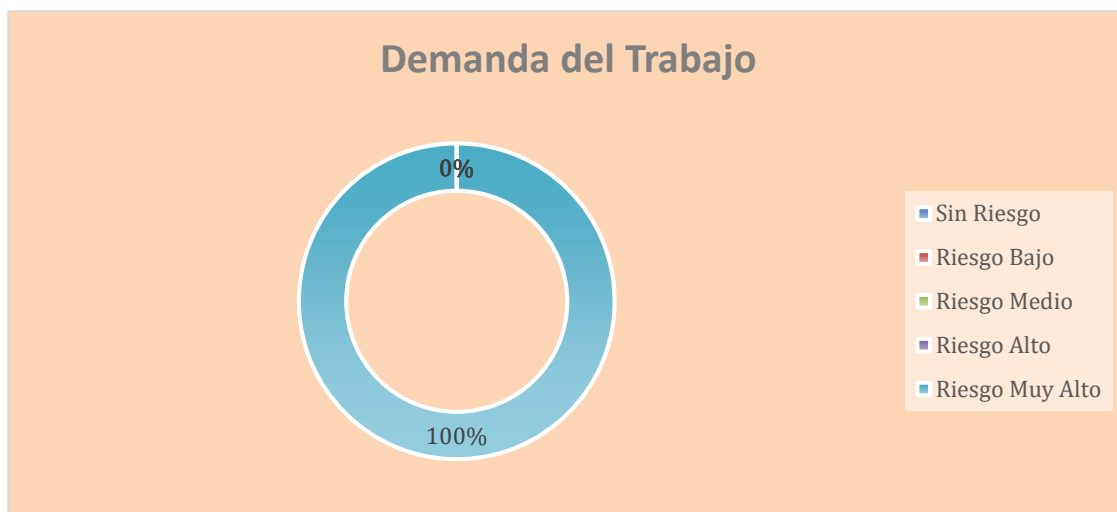


Fuente: Datos propios de la investigación.

8.3. Dominio Demandas del Trabajo

Gráfica 18

Distribución porcentual de participantes según nivel de riesgo en el dominio Demandas del Trabajo. $n=50$.



Fuente: *Datos propios de la investigación*

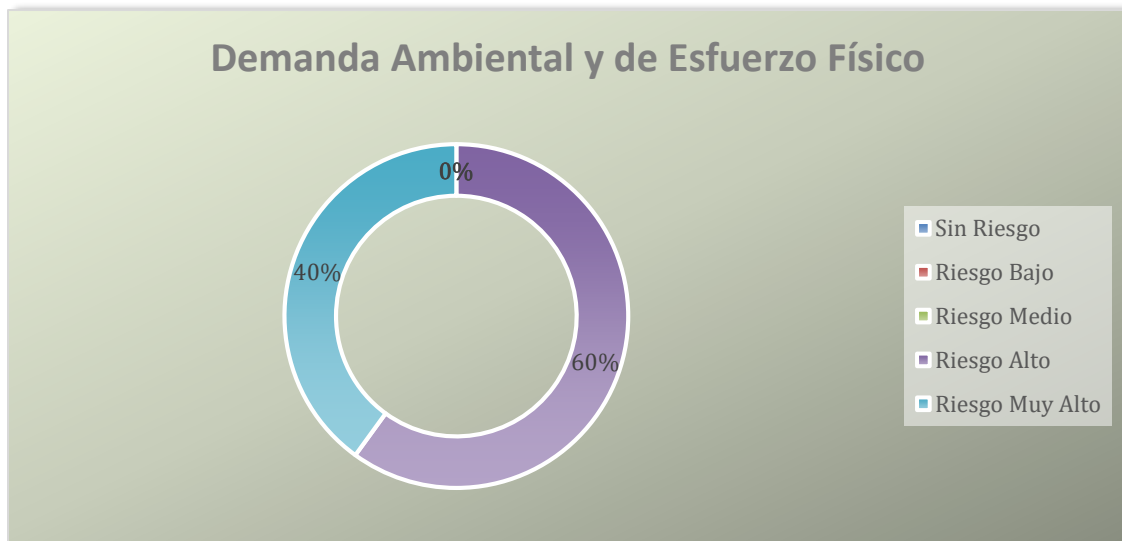
En relación a este dominio, se puede observar en la Figura 18, que los niveles de riesgo son muy importantes para todos los trabajadores incluidos en la investigación. El 100% estuvo en el nivel muy alto de riesgo.

Respecto a las dimensiones, la tendencia también es a mostrar niveles importantes de riesgo. Para el riesgo por demandas ambientales y de esfuerzo físico, el riesgo es prominente, pues 60% está en nivel alto y el resto en muy alto (ver Figura 19). Las demandas emocionales parecen ser la dimensión de mayor afectación, toda vez que el 100% de sujetos está en riesgo muy alto (ver Figura 20). Las demandas cuantitativas, el 52% está en nivel muy alto, el 22% en nivel alto, el 24% un riesgo medio y el 2% en riesgo bajo (ver Figura 21). Sobre la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral solo el 18% está en riesgo alto, el 14% en riesgo medio y el 68% en riesgo bajo y sin ausencia de riesgo (ver Figura 22). La distribución de carga mental con 54% en nivel muy alto, aunque 44% en alto (ver Figura 23). Por último, las demandas por la jornada de trabajo es una de las dimensiones menos afectadas en este

dominio, pues solo un 12% percibe riesgo alto, un 30% riesgo medio y un 58% riesgo bajo y con ausencia de riesgo (ver Figura 24).

Gráfica 19

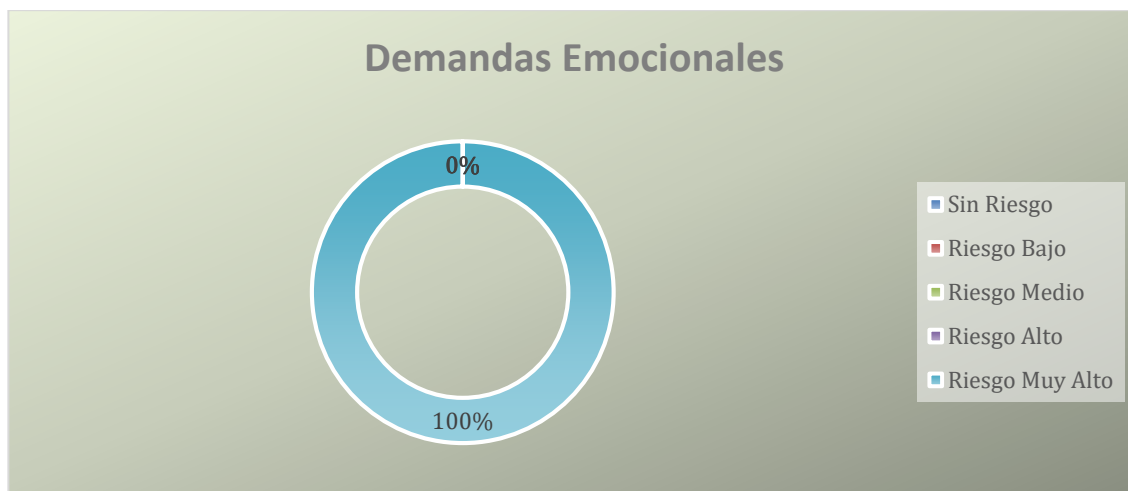
Distribución porcentual de participantes según nivel de riesgo en la dimensión Demanda Ambiental y de Esfuerzo Físico. $n=50$.



Fuente: Datos propios de la investigación.

Gráfica 20

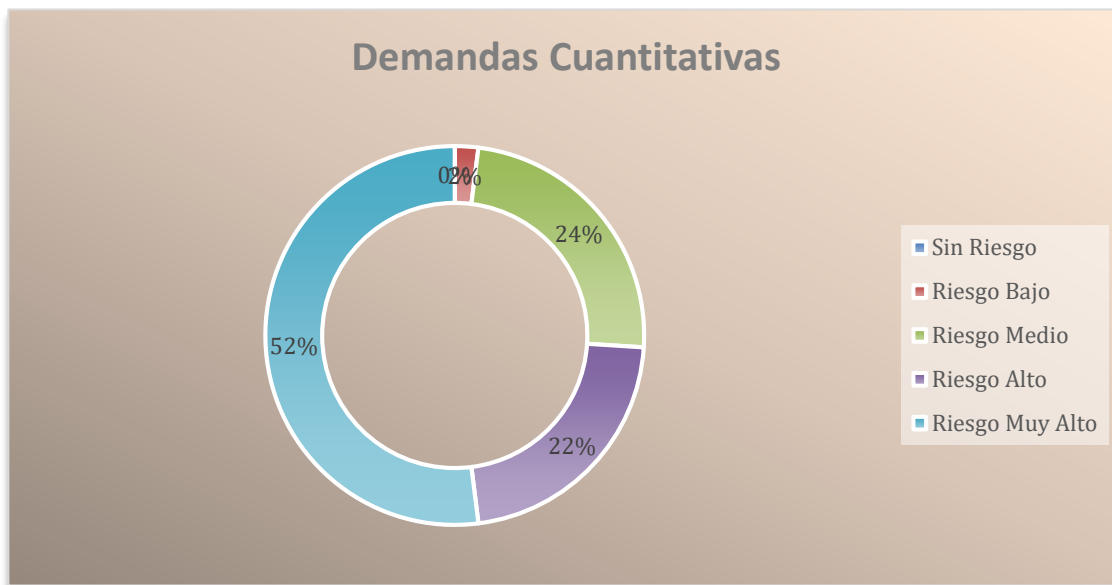
Distribución porcentual de participantes según nivel de riesgo en la dimensión Demandas Emocionales. $n=50$



. Fuente: Datos propios de la investigación.

Gráfica 21

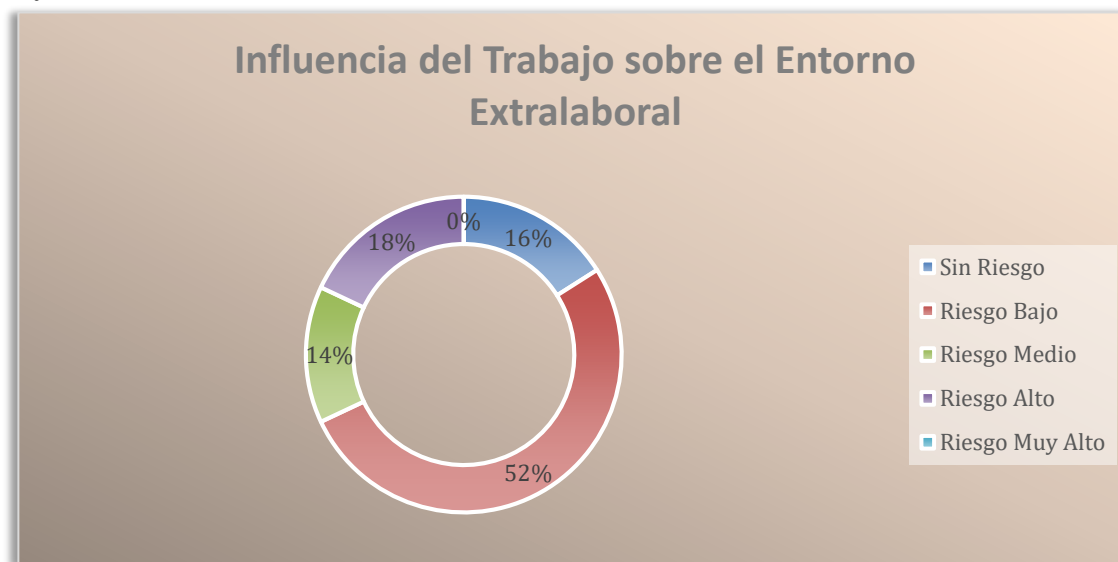
Distribución porcentual de participantes según nivel de riesgo en la dimensión Demandas Cuantitativas. $n=50$.



Fuente: Datos propios de la investigación

Gráfica 22

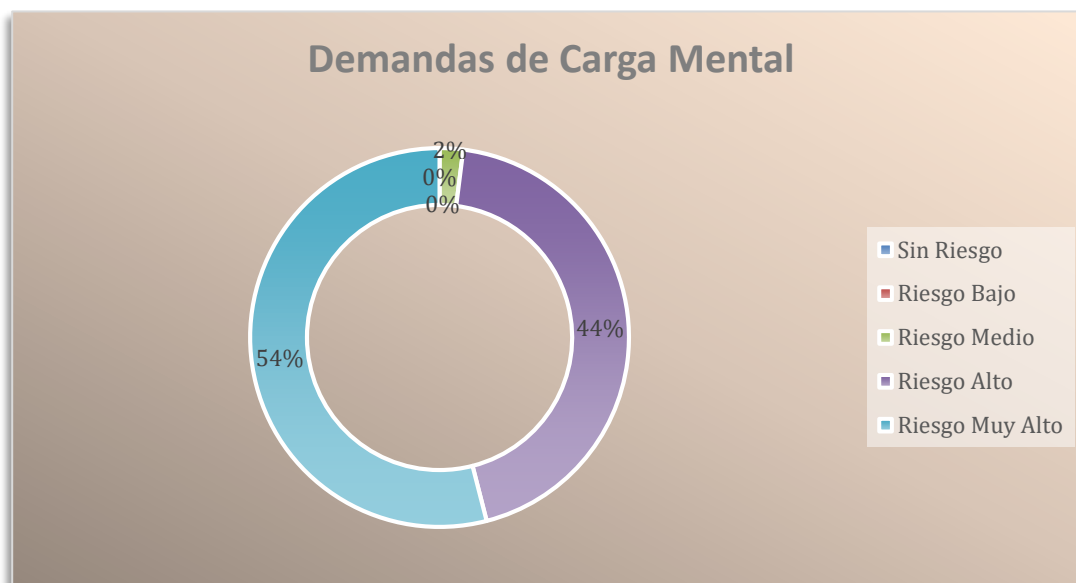
Distribución porcentual de participantes según nivel de riesgo en la dimensión Influencia del Trabajo sobre el Entorno Extralaboral. $n=50$.



Fuente: Datos propios de la investigación.

Gráfica 23

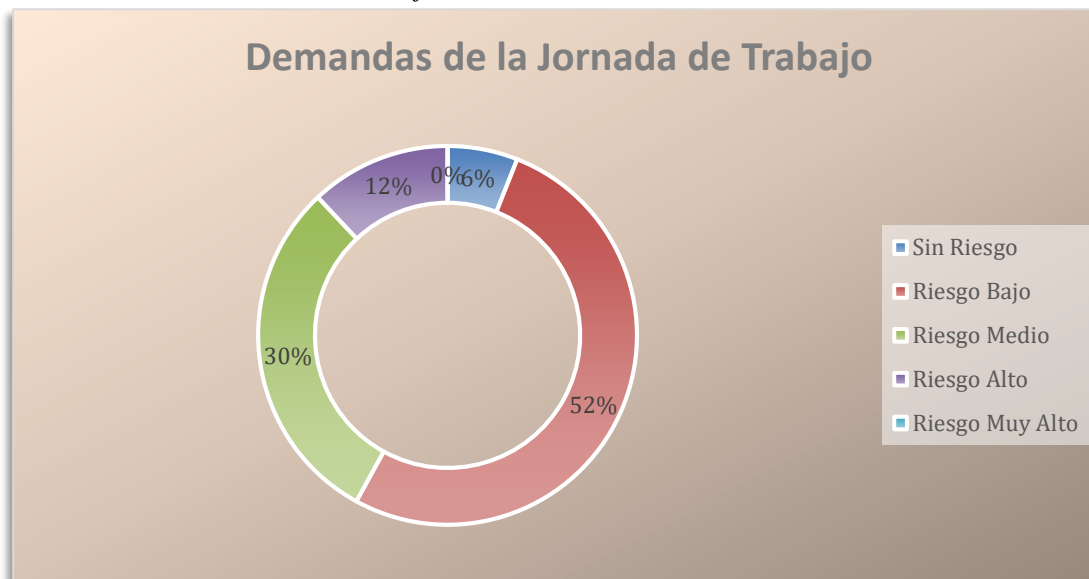
Distribución porcentual de participantes según nivel de riesgo en la dimensión Carga Mental. n=50.



Fuente: Datos propios de la investigación.

Gráfica 24

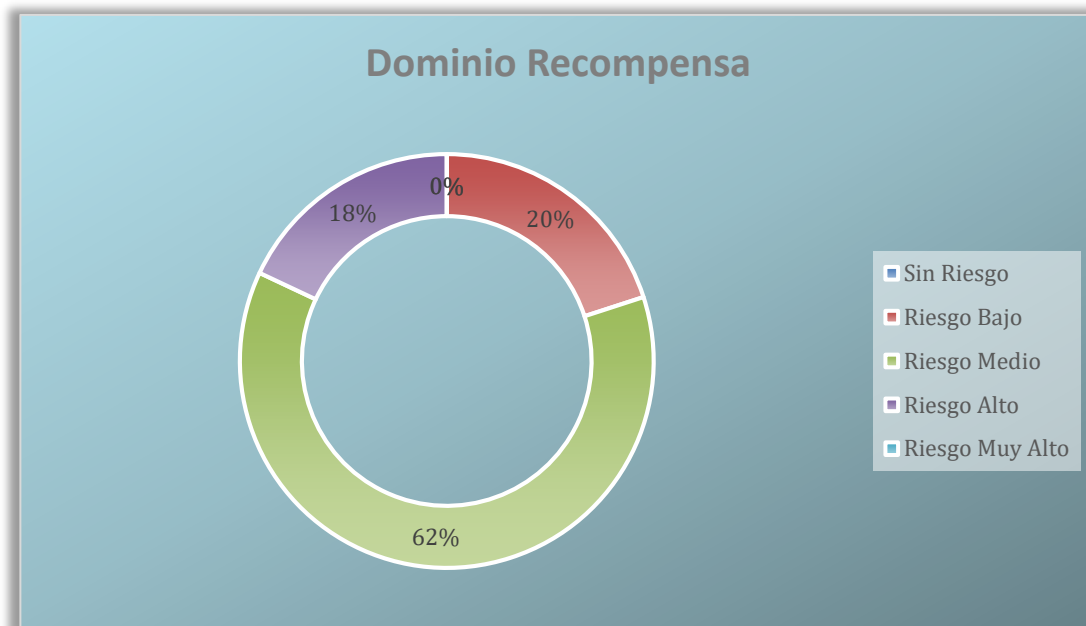
Distribución porcentual de participantes según nivel de riesgo en la dimensión Demandas de la Jornada de Trabajo. n=50



Fuente: Datos propios de la investigación.

8.4. Dominio Recompensas

Gráfica 25 Distribución porcentual de participantes según nivel de riesgo en el Dominio Recompensa. n=50



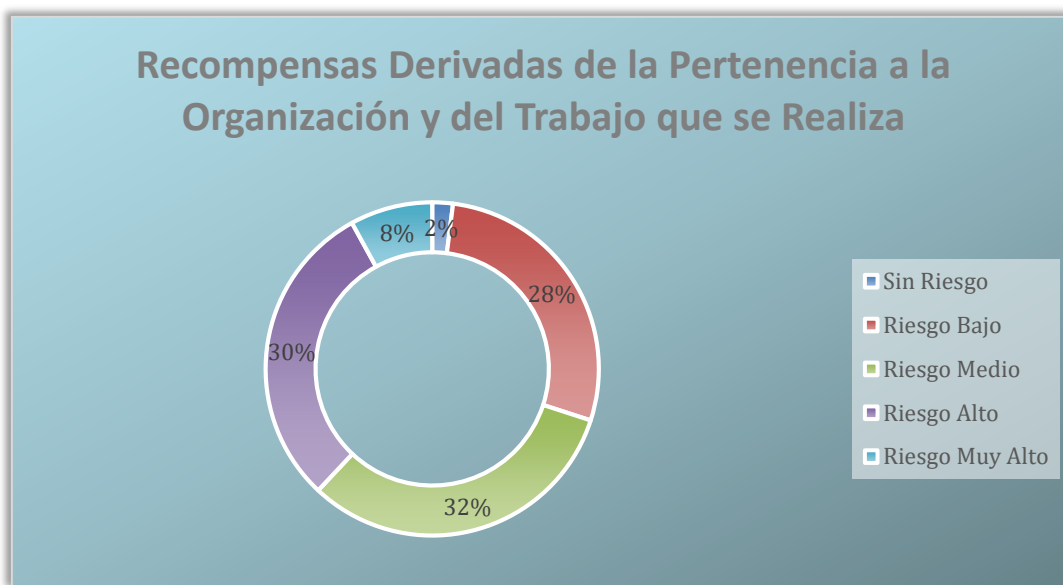
Fuente: Datos propios de la investigación.

Este dominio tiene un nivel intermedio con 62% de trabajadores en dicho nivel, aunque existe un 18% en riesgo alto (ver Figura 25).

Sobre las dimensiones, existe un poco más de riesgo en Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, pues un 30% está en niveles altos y un 8% en muy altos (ver Figura 26); mientras que en Reconocimiento y Compensación el 58% estuvo en nivel intermedio, sin sujetos en riesgos alto o muy alto (ver Figura 27).

Gráfica 26

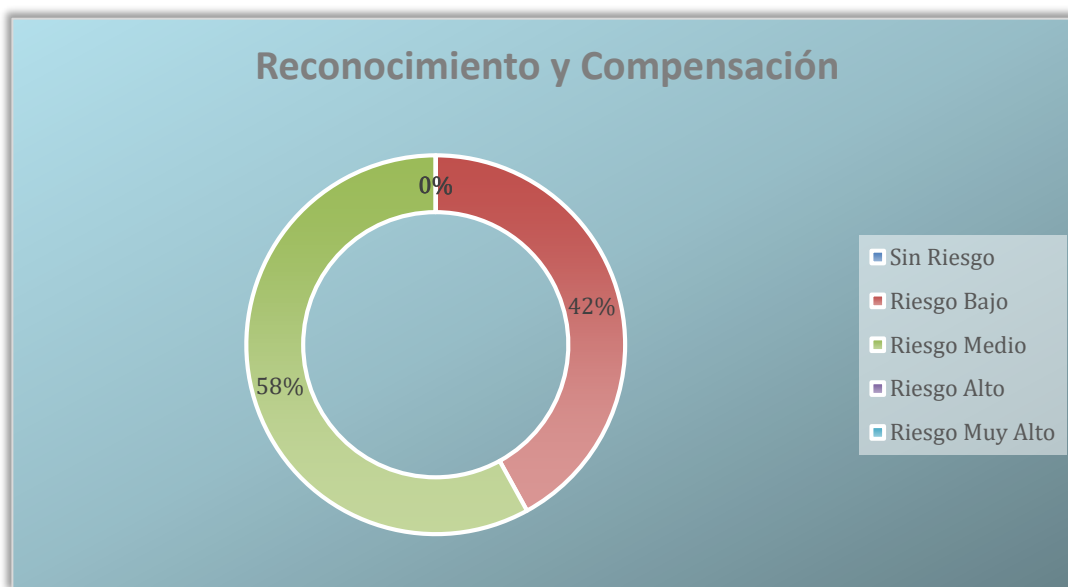
Distribución porcentual de participantes según nivel de riesgo en la dimensión Recompensas Derivadas de la Pertenencia a la Organización y del Trabajo que se Realiza. n=50.



Fuente: *Datos propios de la investigación.*

Gráfica 27

Distribución porcentual de participantes según nivel de riesgo en la dimensión Reconocimiento y Compensación. n=50.



Fuente: *Datos propios de la investigación*

9. Discusión

A continuación, se presenta un análisis de los resultados obtenidos a partir de la aplicación del Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral – forma B, diseñado por el Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana, (2010) en los auxiliares de enfermería del Hospital Regional San Andrés de Chiriguana Cesar.

Haciendo una revisión de los antecedentes y literatura sobre los factores de riesgos psicosociales es claro la presencia en aquellas relaciones directamente de la organización del trabajo, el contenido y la realización de la tarea que afecta el desarrollo del trabajo y la salud de trabajador Marín (2002).

De acuerdo con los resultados arrojados en la aplicación del cuestionario según el nivel de riesgo en dominio liderazgo y relaciones sociales se observó en los resultados que este dominio tuvo un nivel intermedio, Mansilla (2012) habla que el estilo de dirección democrático favorece la participación de los trabajadores dentro de la organización.

El primero de ellos es características del liderazgo, esta dimensión evalúa como las características de los jefes inmediatos contribuyen en la planificación y asignación del trabajo, la consecución de los resultados, la resolución de los conflictos y la Participación, entre otros. Autores como De Lima (2011) demostraron que un buen liderazgo “permite que el enfermero-líder, además de nortear la dinámica de las actividades de trabajo de su equipo, pueda influir en la administración, en la educación, en la encuesta, y autonomía de sus colaboradores”.

La segunda dimensión de este dominio que presenta un nivel de riesgo medio en relaciones sociales en el trabajo. En ella el cuestionario evaluaba las interacciones que los auxiliares de enfermería pueden establecer con otras personas en el trabajo. Esas interacciones son mediadas a partir de la las características y la calidad de las mismas, el apoyo social que se mantiene dentro de la organización, la forma como realizan el trabajo en equipo y la cohesión entre personas que laboran en la organización. Es notable que las relaciones interpersonales de los auxiliares de enfermería de esta institución muchas veces no facilitan la

posibilidad de comunicarse cabe resaltar que el apoyo social incrementa el bienestar psicológico en el trabajo y el buen ambiente laboral.

La última dimensión con riesgo bajo, dentro del dominio anterior, es retroalimentación del desempeño. Ésta comprende la información que recibe el empleado a la hora de realizar su trabajo, permite que el trabajador reconozca cuales fueron sus logros, sus dificultades y aquellas acciones que serían necesarias realizar para la mejora de sus funciones dentro de la organización.

En el dominio control sobre el trabajo el nivel de riesgo tiende a ser bajo, no se presenta riesgo alto o muy alto. Este dominio hace referencia a las posibilidades que tiene el empleado en influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos, la iniciativa y autonomía que puede mantener el empleado, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación, la claridad de rol y la capacitación que le puede brindar la organización a los empleados.

Como argumenta Mansilla (2012) que el trabajador sepa que es lo que tiene que hacer, saber cómo hacerlo y que lo que hace tienen un valor significativo, hace que cumpla lo mejor posible y que haga bien su trabajo.

En primer lugar, las capacitaciones se encuentran en un nivel de riesgo bajo se puede pensar que el acceso a las actividades de capacitación se encuentra limitado, lo que genera dificultades en los auxiliares a la hora de laborar y deficiencias en la eficiencia y la eficacia dentro de la institución, pues, de acuerdo con investigaciones hechas por Abaunza, Castellanos, García, & Gómez (2008) la capacitación influye directamente en la productividad de los Empleados y de la organización misma.

En segundo lugar, la participación y manejo del cambio en la organización presenta un riesgo bajo, estas son fundamental para el desarrollo de actividades y ambiente laboral. Según Sánchez (2005) para que un cambio sea exitoso debe contar con la participación de sus empleados y su conciencia de la necesidad de modificar normas y procedimientos para ser efectivos entre otros.

Los puestos de trabajo de cada una de las auxiliares son percibidos como estimulantes, tienen la oportunidad de tomar decisiones y tener autonomía con oportunidades para el desarrollo y uso de habilidades y destrezas por lo tanto son factores de satisfacción Mansilla (2012).

El dominio demanda del trabajo en este dominio se observó que los niveles de riesgo son muy importantes para todos los trabajadores incluidos en la investigación, el 100% estuvo en el nivel muy alto de riesgo. En cuanto a las enfermeras del Hospital Regional de Chiriguana se evidencio el alto índice de carga mental en su trabajo.

Según INSHT (2015), el ritmo de trabajo debe posibilitar trabajar durante la jornada laboral sin que la incidencia de la fatiga sea importante, al igual que las jornadas extensas de trabajo, los horarios anormales en ocasiones producen daños a la salud y alteran los roles que se desempeñan en la familia, con la pareja y en general en rol que se desempeña en la sociedad. Otras de las demandas que inciden son las emociones y el ambiente.

Demandas del trabajo abarca todos los aspectos que se relacionan con las exigencias que le impone el trabajo al individuo. Estas pueden ser cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo. De las cinco dimensiones que contiene este Dominio una representa un nivel de riesgo muy alto, el resto riesgo alto y medio.

Las demandas ambientales y esfuerzo físico constituyen las dimensiones que se encuentran con un nivel de riesgo alto dentro de hace referencia a las exigencias de las jornadas de trabajo, duración, horario de la jornada, periodos de pausas y de descansos. Por las condiciones propias del sistema de salud colombiano los auxiliares de enfermería se ven sometidos a realizar su trabajo en turnos de hasta 12 horas, en muchas ocasiones, sin los espacios y tiempos necesarios para el descanso, lo que propicia la aparición de la fatiga, el estrés, entre otras consecuencias, en aquellos empleados (Más. & Cárdenas, 1999; González, Moreno, Garrosa, & López, 2005). Además, tienen que laborar en ocasiones en días de

descanso como los domingos, festivos, fiestas de fin de año, etc., lo que permite que experimenten un aislamiento progresivo de su núcleo familiar y grupo social.

El dominio recompensas tiene un nivel intermedio, aunque existe un riesgo alto lo cual evidencia que las enfermeras no se sienten muy satisfechas con este dominio es decir no existe una correspondencia entre el esfuerzo realizado y la remuneración. Como su nombre lo indica, este dominio trata de evaluar aquellos aspectos que se relacionan con la retribución que recibe el trabajador a cambio de sus esfuerzos laborales. Las dimensiones que componen el dominio son:

Reconocimiento, compensación y recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que realiza.

La primera se centra en la evaluación de aquellas retribuciones que recibe el trabajador a cambio de sus servicios. No siempre la retribución se hace en dinero, muchas veces se espera que se puedan acceder a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo que brinda la empresa. La dificultad de estos aspectos en el trabajo realizado por los auxiliares de enfermería se centra específicamente en que ellos por encontrarse en un nivel jerárquico bajo no se les reconoce de forma adecuada, es más, en muchas ocasiones laboran a cambio de bajas remuneraciones Borjes (1998); Maldonado & Alva (2004).

La última dimensión que se evaluó fue la de recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que realiza los puntajes registran que esta dimensión presenta niveles de riesgo medio, esto quiere decir que los auxiliares evaluados no sienten o es deficiente el sentimiento de orgullo por estar vinculados a esta institución, no se sienten a gusto con las tareas que realizan o percibe inestabilidad laboral.

De acuerdo con investigaciones hechas por Cogollo & Gómez (2010), “las reformas establecidas en el sector salud en Colombia a partir de 1993; la práctica ha sufrido cambios que se manifiestan en insatisfacción con las instituciones, deterioro en las condiciones de trabajo, aumento de la carga laboral e inestabilidad laboral” dentro de los hallazgos

encontrados se evidencia que variables socio-demográficas como el número de personas que dependen del trabajador incide en los factores de riesgos psicosociales intralaborales.

10. Conclusiones

A continuación, se muestran conclusiones arrojadas de los resultados de la investigación sobre factores de riesgos psicosociales intralaborales en las auxiliares de enfermería del Hospital Regional San Andrés de Chiriguaná Cesar.

Los factores de riesgo psicosocial son características presentes en las condiciones del trabajo, y en las organizaciones en general, que afectan la salud, el bienestar y el rendimiento, tanto de las personas como de las empresas donde ellos laboran.

Las auxiliares de enfermería de esta institución están expuestos a muchos factores de riesgos, es así que luego de análisis correspondiente para la obtención de resultados se concluye que:

Los factores de riesgos psicosociales intralaborales es un tema que día a día despierta mayor interés y son inherentes a la labor desempeñada por los trabajadores dentro de la empresa.

La medición de los factores de riesgos psicosociales intralaborales en los trabajadores cobra gran relevancia en la medida en que se conoce cuál ha sido el impacto generado por la globalización en el mercado laboral y, por ende, la afectación en la calidad de vida de los trabajadores.

Los resultados obtenidos en el estudio se reproducen con gran similitud a los ya reportados en investigaciones relacionadas con la influencia que ejercen las condiciones intralaborales y sus diversas consecuencias sobre los trabajadores.

Los participantes en su gran mayoría fueron mujeres; en cuanto a edad, tienen entre 18 y 40 años. En cuanto a estado civil, todos los participantes viven en pareja, en su gran mayoría, en unión libre respecto a la vivienda, predomina la tenencia propia, seguida de familiar. Sobre el nivel de estudios, predomina el nivel técnico/tecnológico. En cuanto a tipo de contrato, los participantes están vinculados mediante cooperativa, seguido de OPS. Sobre el tiempo de contratación, reportan que corresponde a más de un año.

En cuanto a resultados generales de los riesgos psicosociales, el grupo de auxiliares de enfermería presenta niveles importantes. Toda vez que ninguno de los trabajadores estuvo en zonas de ausencia de riesgo o riesgo bajo, predomina el riesgo psicosocial alto, y riesgo medio, ese nivel de riesgo depende sobre todo del dominio demandas del trabajo. En el dominio liderazgo y relaciones interpersonal es este dominio tuvo un nivel intermedio, seguido de un riesgo bajo.

En las dimensiones del dominio, el nivel de riesgo por liderazgo tiende a ser intermedia, algo similar sucede con relaciones sociales, donde estas están en riesgo medio, aunque para este caso si se presenta gente clasificada en riesgo alto, la retroalimentación del desempeño es la dimensión de este dominio con menor riesgo, estuvo en nivel medio, y los demás en bajo o sin riesgo también pudimos observar dominio demandas del trabajo. En relación a este dominio, se puede observar en la, que los niveles de riesgo son muy importantes para todos los trabajadores incluidos en la investigación, estuvo en el nivel muy alto de riesgo.

Respecto a las dimensiones, la tendencia también es a mostrar niveles importantes de riesgo. Para demandas cuantitativas, están en nivel muy alto y en nivel alto. La distribución de carga mental es similar, en nivel muy alto, las demandas emocionales parecen ser la dimensión de mayor afectación, están en riesgo muy alto. Demandas por la Jornada es una de las dimensiones menos afectadas en este dominio, pues solo un porcentaje percibe riesgo alto. Sobre la influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral, sucede algo parecido, están en riesgo alto, por último, el riesgo por demandas ambientales y de esfuerzo físico, el riesgo es prominente, pues están en nivel alto y el resto en muy alto.

El dominio recompensas tiene un nivel intermedio de trabajadores en dicho nivel, aunque existe un porcentaje en riesgo alto sobre las dimensiones, existe un poco más de riesgo en recompensas derivadas de la pertenencia a la organización, pues están en niveles altos y muy altos mientras que en reconocimiento y compensación estuvo en nivel intermedio, sin sujetos en riesgos alto o muy alto.

Podemos decir que las personas que tienen a su cargo más de tres personas presentan mayor riesgo psicosocial intralaboral que las personas que tienen menos de tres personas a cargo. Las demás condiciones personales y ocupacionales no permitieron llevar a cabo análisis discriminantes ya que los valores de las variables eran similares en su gran mayoría, es decir, los trabajadores tenían las mismas condiciones socio demográficas en general.

Exactamente en las dimensiones demanda ambiental y de esfuerzo físico constituyen las dimensiones que se encuentran con un nivel de riesgo alto, correspondiente al dominio demandas en el trabajo y la dimensión capacitación perteneciente al dominio control sobre el trabajo también arrojan un riesgo bajo en la investigación.

Las dimensiones y dominios que se encuentra bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

La dimensión retroalimentación del desempeño correspondiente al dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo presento un nivel de riesgo medio como anteriormente mencionada muestra; se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de riesgo significativo.

Los dominios demandas emocionales y demandas en el trabajo representa los mayores riesgos arrojados en esta investigación, dado por la concentración y responsabilidad que requiere el desempeño de este cargo.

Las demás dimensiones de los diferentes dominios según la investigación presentan riesgo alto, medio o riesgo bajo en ocasiones representados como factores protectores no indica que deben ser apartadas por su resultado, estas deben ser potenciadas, mantenidas y reforzadas.

En definitiva, se espera haber alcanzado los objetivos planteados en la investigación y con esto contribuir, aunque sea mínimamente a la evaluación de factores de riesgos psicosociales intralaborales en un sector tan particular como es el de las auxiliares de enfermería; sin olvidar el aporte que puede tener el estudio para los profesionales que se dedican a trabajar en la prevención de factores de riesgos psicosociales.

11. Recomendaciones

Las condiciones personales y organizacionales es un factor importante a considerar en trabajadores expuestos de manera colectiva a factores psicosociales intralaborales; por lo tanto, se hace necesario formular nuevos estudios que contemplen la incidencia de estas condiciones tanto en los factores de riesgos psicosociales intralaborales como extralaborales:

- ✓ Al Hospital Regional San Andrés De Chiriguaná Cesar, tener en cuenta la resolución 2646 de 2008 y la ley 1562 del 11 de julio de 2012 del Ministerio de Protección Social donde se hace obligatoria para todas las empresas generar acciones tendientes a la evaluación, identificación y detención de éstos dentro de las organizaciones. De esta manera se podría identificar los riesgos psicosociales en la totalidad de los funcionarios que allí laboran.
- ✓ Generar estrategias que les permitan a las personas interesadas poder acceder con facilidad a la investigación y conocer los resultados obtenidos.
- ✓ Propender por la creación de un departamento de recursos humanos donde se puedan generar programas de prevención y estrategias que permitan el bienestar de las personas que trabajan en esta institución según los resultados, se debe implementar acciones que eviten poner en riesgo el estado de salud o sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo llamado anteriormente como programas de salud ocupacional, este sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas basado en la mejora continua y que incluye la política, como la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejoras con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y

controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo que conlleven al mejor rendimiento laboral de los trabajadores.

En vista de los resultados que arrojó las dimensiones características de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo se recomienda incentivar comportamientos creando espacios de interacción dentro de la misma institución lo que permitirá desarrollar una cultura del buen entendimiento y de escucha empática, fortaleciendo el trabajo en equipo y así mejorar el desempeño institucional.

Las condiciones personales y organizacionales de los trabajadores es un factor importante a considerar en trabajadores expuestos de manera colectiva a factores psicosociales intralaborales; por lo tanto, se hace necesario formular nuevos estudios que contemplen la incidencia de estas condiciones tanto en los factores de riesgos psicosociales intralaborales y extralaborales.

Como limitación de esta investigación se destaca el escaso tiempo asignado para poder acceder al personal para diligenciar los cuestionarios, ya que se debía sacar un espacio de tiempo de la jornada laboral para este propósito, lo que en algunas ocasiones pudo ser un factor que afectara los resultados. Por la misma limitante solo se trabajó con los factores de riesgos intralaborales, dejando a un lado los extralaborales que podían ofrecer información muy valiosa para el análisis de resultados.

✓ A la Universidad Popular del Cesar y el programa de Psicología

Seguir fomentando en los nuevos profesionales la participación activa en los procesos de investigación acerca de los riesgos a los que puede estar expuesto el personal asistencial de la salud y del personal en este caso las auxiliares de enfermería.

Profundizar estudios incluidos en la línea de investigación que permitan seguir ampliando las características de la problemática y generar estrategias que abarquen muchas más personas y otras instituciones.

12. Referencias

- Abaunza, M; castellanos, Y; García, L & Gómez, M. (2008). ¿Cuál es la productividad de enfermería?. *Avances en enfermería*, 26(2), 91-97. Retrieved September 30, 2020, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-45002008000200010&lng=en&tlng=es.
- Aliño, J. J. L. I., Miyar, M. V., & American Psychiatric Association. (2008). *DSM-IV-TR: Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales*. American Psychiatric Pub.
- Arredondo M, Viña SJ, Oramas A. revista cubana de salud y trabajo 2019;20(1):58-64
Experiencia cubana con el Ista 21 en la evaluación de los factores de riesgo psicosociales laborales en un centro de telecomunicaciones.
- Arrogante, O., & Aparicio-Zaldivar, E. G. (2019). Síndrome de burnout en los profesionales de cuidados intensivos: Relaciones con la salud y el bienestar. *Enfermería Intensiva*, S113023991930046X. <https://doi.org/10.1016/j.enfi.2019.03.004>
- Andrade, Salamanca & Ascanio. (2017). Identificación de factores de Riesgo Psicosociales de los trabajadores de la Cruz Roja Colombiana, de la ciudad de Valledupar. Recuperado de:
<https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/691/Identificaci%c3%b3n%20de%20factores%20de%20riesgo%20psicosociales%20de%20los%20trabajadores%20de%20la%20Cruz%20Roja%20Colombiana%2c%20de%20la%20ciudad%20de%20Valledupar.pdf?sequ>.
- Astaiza, M., y Farfán, V. (2016). Relación entre los Factores de Riesgos Psicosocial Intralaboral de la Fundación EMTEL de la ciudad de Popayán (Tesis de Pregrado). Fundación Universitaria de Popayán, Colombia.

- Avilés, JAF (2018). NTIC y riesgos psicosociales en el trabajo: estado de situación y propuestas de mejora. *Diritto della sicurezza sul lavoro* , (2), 69-101.
- Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá: Ministerio de la Protección Social. Recuperado de: http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/I_encuesta_nacional_colombia2.pdf, extraído el 26 de octubre de 2016.
- Becerra, O. L., Quintanilla, D., Vásquez, X. A., & Restrepo, G. H. (2018). Factores determinantes psicosociales asociados a patologías de stress laboral en funcionarios administrativos en una EPS de Bogotá. *Rev. Salud Pública*, 20(5), 574-578
- Bharthapudi, K. (2016). The Effects of Autonomy on Job Satisfaction. Recuperado de http://www.ehow.com/info_12107936_effects-autonomy-job-satisfaction.html
- Beltran, A. (2014). Factores psicosociales y bienestar del trabajador en investigaciones realizadas en Colombia y España, durante el período 2002 - 2012. *Universidad del Rosario*, Recuperado de: <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8886/BeltranCabrejo-Andrea2014.pdf;jsessionid=FD565276EBCB41AF172F324B31E39A5D?sequence=2>.
- Bravo C., Nazar G. Riesgo psicosocial en el trabajo y salud en conductores de locomoción colectiva urbana en Chile. *Rev. Salud de los trabajadores* [en línea] 2015 [accesado 22.04.18]; 23(2); [105-114 p.] Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3758442170040>
- Castro Méndez, N. P. (2018). Riesgos Psicosociales y Salud Laboral en Centros de Salud. *Psicosocial risk and occupational health in health centers.*, 20(63), 155-159. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492018000300155>
- Cogollo, Z & Gómez, E. (2010) condiciones laborales en enfermeras de Cartagena. *Avances en enfermería*, XXVIII (1): 31-38.

Chavarro & Marín. (2019). Factores de Riesgo Psicosocial del Personal de una Empresa de Construcción del Suroccidente de Colombia Año 2019. Recuperado de: <https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/3739/ARTICULO%20DE%20FACTORES%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Condiciones laborales en enfermeras de Cartagena, Colombia, Zuleima Cogollo Milanés, Edna Gómez Bustamante (2010).

Congreso de la República (2006). Ley 1010. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Recuperado de: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html, extraído el 26 de octubre de 2016.

Congreso de la República (2013). Ley 1616. Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones. Recuperado de : <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/2013/LEY%201616%20DEL%2021%20DE%20ENERO%20DE%202013.pdf>, extraído el 26 de octubre de 2016.

Committee on Professional Ethics (1999). Code of Ethics and Policies and Procedures. Washington DC, American Sociological Association.

De lima T., Coelho, S., Adyles L., Biolchi, T., Pires, D. & Schubert, V. (2011) influencia de los estilos de liderazgos del enfermero en las relaciones interpersonales del equipo de enfermería. *Enfermería Global*, 22: 1- 9 Recuperado el 10 de enero de 2012 de <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v10n22/administracion3.pdf>

Escalante Velastegui, M. D. L. Á. (2020). *La sobrecarga de trabajo y su relación con el nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas textiles del cantón Ambato que pertenecen a la Cámara de Industrias de Tungurahua* (Master's thesis, Universidad

Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano).

ESRC (2005). research ethics framework. swindon, economic and social research council. Espín, J., Chisaguano, L., & Criollo, J. (2020). Factores de riesgo psicosocial en educación superior tecnológica. *Universidad Ciencia y Tecnología, 1*(1), 107-115.

Factores de riesgo psicosociales del trabajo en médicos de una Empresa Social de Estado en Cartagena de Indias, Colombia. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública, 29*(4)

Factores de riesgo psicosocial en educación superior tecnológica espín, josé., chisaguano, luis y criollo, jenny orcid: 0000-0002-6144-4268 instituto superior tecnológico vicente león, instituto superior tecnológico vicente león edusutec cia.ltda recibido (04/05/20), aceptado (22/05/20)

Fernández JA. El reto de integrar la prevención de los riesgos psicosociales en la negociación colectiva española. *Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT-CEC. 2016; 25:4-10.*

Florez, J., Jimenez, J., & Valencia, A. (2020). Características psicosociales extralaborales e intralaborales de un grupo de médicos en el servicio social obligatorio. Recuperado de: https://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/4483/2/71312275_2020.pdf.

Gamboa T, Vargas Va, M. eficiencia de la atención salud y flexibilidad laboral en Colombia. *gaceta laboral. 2005; 10*(2)

Gómez Bustamante M, Rodríguez F, Johana K, Montero O, Cecilia M, Lopez R, et al. Riesgos en una clínica de tercer nivel del equipo de atención de la ciudad de Cartagena de Indias en 2016 [Internet] [Citado el 30 de abril del 2018]; Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/nova/v15n27/1794-2470-nova-15-27-00077.pdf>

- Gómez, Rodríguez, Ordosgoitia & Rojas. (2017). Riesgos psicosociales en personal de asistencia de una clínica de tercer nivel de la ciudad de Cartagena de Indias en 2016. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/319286464_Riesgos_psicosociales_en_personal_de_asistencia_de_una_clinica_de_tercer_nivel_de_la_ciudad_de_Cartagena_de_Indias_en_2016.
- González, Y. (2013). Importancia de la identificación y medición de los factores de riesgo psicosocial en las empresas. Recuperado de: <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/117/Importancia%20de%20la%20identificaci%C3%B3n%20y%20medici%C3%B3n%20de%20los%20factores%20de%20riesgo%20psicosocial%20en%20las%20empresas.pdf?sequence=1>.
- González, J. L., Moreno, B., Garrosa, E., & López, A. (2005). Carga mental y fatiga en servicios especiales de enfermería. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 37(3), 477-487.
- Greco, S., Mehmeti, T., & Perret, A. (2016). Getting Involved in an Argumentation in Class as a Pragmatic Move: Social Conditions and Affordances. Mohammed Y M. Lewinski (Eds), 463-478.
- Grunsven, J. (2017). Enactivism, second-person engagement and personal responsibility. *Phenomenology and the Cognitive Sciences*.
- Hernández, Bedón., (2014). caracterización de riesgos psicosociales intralaborales, extralaborales y evaluación del estrés en trabajadores del sector de montajes de soldadura y tuberías a las obras civiles en la empresa bhb ingeniería s.a.s. yopal.
- Hernández Sampieri, Fernández Collado y Costa, 493 metodología de la investigación 5ta edición derechos reservados © 2010, 2006, 2003, 1998, 1991 respecto a la quinta edición por: mcgraw-hill / interamericana editores, s.a. de c.v.

Hernández, Fernández y Baptista, 561 metodología de la investigación 5ta edición derechos reservados © 2010, 2006, 2003, 1998, 1991 respecto a la quinta edición por: mcgraw-hill / interamericana editores, s.a. de c.v

Homan, R. (1991). The ethics of social research. London: Longman.
<https://www.deporte.gob.ec/ministerio-del-deporte-realiza-pausa-activa-laboral-en-instituciones-publicas-de-esmeraldas/>
http://repository.ucc.edu.co:8082/bitstream/20.500.12494/8476/1/2019_jornada_trabajo_colombia_evolucion.pdf

Instituto Nacional De Higiene y Seguridad en el trabajo. 2008. ntp: 703 el método copsoq (istas21, psqcat21) de evaluación de riesgos psicosociales. Ministerio del trabajo y asuntos sociales de España. fuente: [http://www.insht.es/inshtweb/Instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosociales avalado por el ministerio de la protección social y elaborado por Villabos, Escobar, Jiménez, & Rondón \(2010\)](http://www.insht.es/inshtweb/Instrumentos%20para%20la%20evaluaci%C3%B3n%20de%20factores%20de%20riesgos%20psicosociales%20avalado%20por%20el%20ministerio%20de%20la%20protecci%C3%B3n%20social%20y%20elaborado%20por%20Villabos,%20Escobar,%20Jim%C3%A9nez,%20&%20Rond%C3%B3n%20(2010))

(INSSBT). Instituto nacional de seguridad, salud y bienestar en el trabajo Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial (edición ampliada 2015). 2015.

Jiménez, L. (2013). Factores psicosociales intralaborales. Un estudio empírico en una empresa de carbón mineral. *RIDUM-Repositório Institucional Universidad de Manizales*, Recuperado de: <https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/878?show=full>.

Jiménez, L. (2015). Factores de riesgo psicolaboral en el sector minero. *Revista Tesis Psicológica* 10(1), 116-130.

Longman (2008). Dictionary of contemporary English online, Disponible en <http://www.ldoceonline.com/> (fecha de consulta 1 de marzo de 2009). London: Longman

López-Quiñones-García, A. (2015). Los límites legales del trabajo nocturno.

Maldonado, N. & Alva, M. (2004) todos necesitamos de una enfermera, *Revista mexicana de enfermería cardiológica*, 12 (2): 48-49

Martínez A. Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral en una Institución de Nivel I de Atención en Salud de Arauca. 2017. Tesis de Especialista en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo, 2017. 8pp.

Martínez, M. (2014). Efecto de las pausas activas en el dolor musculo esquelético en trabajadoras de packing (tesis de magister). Universidad de Chile, Facultad de Medicina Escuela de Salud Pública.

Más, R., Escribà, V., & Cárdenas, M. (1999). Estresores laborales percibidos por el personal de enfermería hospitalario: Un estudio cualitativo. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 2(4), 159-167.

Mansilla, F. (2012) Manual de riesgos psicosociales en el trabajo: teoría y práctica: cómo influyen los factores de riesgos psicosociales en el trabajo y su prevención Editorial Académica Española 2012 ISBN: 978-3659032493

Mestanza M. Factores psicosociales laborales en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de nivel III Lima -2017. Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud, 2017. 11pp.

Melero, L., Pérez, M., Sánchez, M., & Palacios, B. (2011). Las consecuencias de la organización del trabajo en la salud laboral en la empresa: Estudio de las variables que intervienen en la aparición de riesgos psicosociales. *Universidad de Salamanca*, Recuperado de: http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones/02_organizaciontrabajo.pdf.

Meliá (1998) un modelo causal psicosocial de los accidentes laborales. *anuario de psicología*, 29(3), 25-43

Miranda Padilla, A. M., Hernández de la Rosa, M. A., Hernández Luque, E. (2015): “El desarrollo profesional: una categoría necesaria al hablar de calidad de la formación y la introducción de resultados”. En *Revista Cubana de Ciencias Informáticas*, V. 9, pp. 104-121

Ministerio de la Protección Social. (2007). Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo. Bogotá. Recuperado de: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateriariesgo-psicosocial-1.pdf>, extraído el 26 de octubre de 2016.

Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 2646. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>, extraído el 26 de octubre de 2016.

Ministerio de la Protección Social. (2009). Ley 1090. Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras Disposiciones. Recuperado de: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1090_2006.html, extraído el 26 de octubre de 2016.

Ministerio de la Protección Social. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/wpcontent/uploads/2018/10/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

Ministerio de salud y protección social (2015). Por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones.

Ministerio de Trabajo. (2019). Resolución 2404 de 2019. <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

Mora, S. S. J., Gómez, J. V. M., & Orozco, L. P. P. (2015). Factores psicosociales que influyen en el comportamiento laboral de acuerdo con los procesos de Gestión Administrativa y del Talento Humano que presentan los empleados de la empresa Distraves SA de Cúcuta. *Mundo Fesc*, 5(10), 23-26.

Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y seguridad del trabajo. Scielo versión On-line ISSN 1989-7790*, Recuperado de: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002.

Moreno, B., & Baéz, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. *Universidad Autónoma de Madrid. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Instituto Nacional de Seguridad E Higiene en el Trabajo.*, Recuperado de: <file:///H:/Downloads/Factores%20y%20riesgos%20psicosociales%20formas,%20consecuencias%20medidas%20y%20buenas%20pr%C3%A1cticas.pdf>.

Murillo, Karen Danniela Medina, Suárez, Olga Beatriz Guzmán, & Moreno-Chaparro, Jaime. (2020). Estrategias de intervención de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral: una visión desde terapia ocupacional. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 28(2), 436-451. Epub June 08, 2020. <https://dx.doi.org/10.4322/2526-8910.ctoao1934>

- Navinés et al. - 2016—Estrés laboral implicaciones para la salud física.pdf. (s. f).
¿Recuperado 20 de junio de 2019, de https://www-clinicalkeyes.bdigital.ces.edu.co:2443/service/content/pdf/watermarked/1-s2.0-S0025775315006491.pdf?locale=es_ES&searchIndex=
- Orozco, M; Zuluaga, Y & Pulido, G (2019). Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. *Revista Colombiana de Enfermería*. 2019, v. 18, n. 1, e006.
<https://doi.org/10.18270/rce.v18i1.2308>
- Organización Internacional del Trabajo. (1984). *Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*.
- OMS. (2010). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo. Recuperado de:
https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf.
- Pacheco & Calderón. (2015). Factores de riesgo psicosocial asociados al personal sanitario que labora en instituciones de salud: revisión sistemática de literatura. Recuperado de:
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/8125/1/2015_factores_riesgo_psicosocial.pdf.
- Peñafiel, M., & José, M. (2015). Mandatory Social Service in Colombia: Uncertainty of recent graduates in medicine. *Revista Médica de Risaralda*, 20(2), 114-120
- Porras, M. (2015). Factores de riesgo psicosocial y su correlación con la salud mental. Recuperado de:
https://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/1957/2/Factores_de_riesgo_psicosocial_salud_mental.pdf.
- Real Academia Española (2002). *Diccionario* Disponible en <http://www.rae.es/rae.html> (consulta 10 de marzo de 2009). Real Academia Española.

- Rentería Valencia, j. (2009). Identificación de factores psicosociales de riesgo en una empresa de producción pontificia universidad javeriana. Cali, colombia. 5 (1), 161-175 Sans, A. (2004). "métodos de investigación de enfoque experimental". en: r. bisquerra (ed.). Metodología de la investigación educativa (págs. 167-193) madrid: la muralla.
- Rincón, M. (2012). Identificación de los factores de riesgo intralaborales presente en los auxiliares de enfermería de la ips de Bucaramanga. Recuperado de: https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/1726/digital_22281.pdf?isAllowed=y&sequence=1.
- Sánchez, R. B. (2018). Factores de Riesgo Psicosocial y Nivel de Estrés en Trabajadores de una Empresa de Call Center. Bogotá: Repository Libertadores.
- Sánchez, J. (2005). No cualquier cambio organizacional [Versión electrónica]. *Noticias financieras*. Recuperado el 20 de Mayo de 2007, de la base de datos ProQuest: <http://proquest.umi.com/pqdweb?did=791907601&sid=9&Fmt=3&clientId=65925&RQT=309&VName=PQD>.
- Salcedo. (2011). La intervención en el riesgo psicosocial: Una estrategia Gana-gana multifactorial. H & A Consulting Ltda. Colombia. Recuperado de: <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/8886?show=full>.
- Salinas, M., & Rodríguez, H. (2011). Toma de Decisiones. *Desarrollo de competencias profesionales a través de la evaluación participativa y la simulación utilizando herramientas web.*, Recuperado de: https://nuestroscursos.net/pluginfile.php/4629/mod_resource/content/1/Competencia_Toma_de_Decisiones.pdf.
- Sarmiento, M. (2012). Factores de riesgo psicosocial intralaboral: diagnóstico en personal terapéutico asistencial. Recuperado de:

<https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/3185/SarmientoMaria2012.pdf;jsessionid=051362F4A09AC47305EFC259AE158D91?sequence=4>.

Sociología de las Organizaciones Lucas Marín, Antonio y García Ruiz, Pablo 2002 España McGraw Hill Español 443 García Cabrera, Ángela.

Sureda, E., Mancho, J., & Sesé, A. (2019). Psychosocial risk factors, organizational conflict and job satisfaction in Health professionals: A SEM model. Factores de riesgo psicosocial, conflicto organizacional y satisfacción laboral en profesionales de la Salud: Un modelo de ecuaciones estructurales., 35(1), 106-115. <https://doi.org/10.6018/analesps.35.1.297711>

Smith, E. (2016). What Is Employee Autonomy? Houston Chronicle. Recuperado de http://smallbusiness.chron.com/employee-autonomy-20930.html?__hstc

Tamayo, M. (2012) óp., cit., p. 180. el proceso de la investigación científica.

Toro, F., Londoño, M., Sanín, A., & Valencia, M. (2010). Modelo analítico de factores psicosociales en contextos laborales. *Revista Internacional de Psicología Ocupacional*, Recuperado de: <http://revista.cinzel.com.co/index.php/RPO/article/view/106/105>.

UGT, U. G. (2012). Factores psicosociales Organización del trabajo: Estilos de mando y comunicación. Recuperado de: <http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/fichas/Fichas08%20Estilos%20de%20mando%20y%20comunicacion.pdf>.

Villalobos, G.H. (2010). Factores de Riesgo Psicosocial. Recuperado de: http://www.fasecolda.com/files/7314/4969/7573/Gloria_Villalobos._2010._Factores_de_riesgo_psicosocial._Pontificia_Universidad_Javeriana.pdf

ANEXOS

Anexo 1

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su **trabajo**.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted dé al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta.

Señale con una “X” en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo

	Siempre	Siempre Casi	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
Mi trabajo es repetitivo	X		 		

↑
RESPUESTA
DEFINITIVA

↑
RESPUESTA
EQUIVOCADA

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, aproximadamente usted requerirá 30 minutos para contestar todas las preguntas.

Gracias por su colaboración.

Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del(los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo.

ITEM	PREGUNTA	Siempre	Siempre Casi	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	El lugar donde trabajo hace mucha calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio de trabajo es agradable					
6	El espacio de donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					

8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					

Para responder a las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo.

ITEM	PREGUNTA	Siempre	Siempre Casi	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

ITEM	PREGUNTA	Siempre	Siempre Casi	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo Mental					

17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que hacer cálculos matemáticos					
20	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

ITEM	PREGUNTA	Siempre	Siempre Casi	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
21	Trabajo en horario de noche					
22	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
23	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
24	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
25	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
26	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
27	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
28	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permita su trabajo.

ITEM	PREGUNTA	Siempre	Siempre Casi	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
29	En mi trabajo puedo hacer cosas nuevas					
30	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
31	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
32	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
33	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
34	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
35	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
36	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
37	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto persona					

Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo.

ITEM	PREGUNTA	Siempre	Siempre Casi	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
38	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
39	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
40	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo

ITEM	PREGUNTA	Siempre	Siempre Casi	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
41	Me informan con claridad cuáles son mis Funciones					
42	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
43	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
44	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
45	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo

ITEM	PREGUNTA	Siempre	Siempre Casi	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
46	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
47	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
48	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto.

ITEM	PREGUNTA	Siempre	Siempre Casi	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
49	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					

50	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
51	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
52	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
53	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
54	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					
55	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
56	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
57	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
58	Mi jefe me trata con respeto					
59	Siento que puedo confiar en mi jefe					
61	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					

Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo

ITEM	PREGUNTA	Siempre	Siempre Casi	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
62	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
63	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
64	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					

65	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
66	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
67	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
68	Mi grupo de trabajo es muy unido					
69	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
70	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
71	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
72	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
73	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre el rendimiento en el trabajo.

ITEM	PREGUNTA	Siempre	Siempre Casi	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
74	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
75	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
76	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					

77	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
78	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo.

ITEM	PREGUNTA	Siempre	Siempre Casi	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
79	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
80	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
81	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
82	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
83	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
84	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
85	Mi trabajo en la empresa es estable					
86	El trabajo que hago me hace sentir bien					
87	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
88	Hablo bien de la empresa con otras personas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

SI	<input type="checkbox"/>
NO	<input type="checkbox"/>

Si su respuesta fue **SI** por favor responda las siguientes preguntas.

Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la siguiente sección: **FICHA DE DATOS GENERALES**.

ITEM	PREGUNTA	Siempre	Siempre Casi	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
89	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
90	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
91	Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
92	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
93	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
94	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
95	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
96	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					
97	Puedo expresar tristeza o enojo frente a las personas que atiendo					

Anexo 2

FICHA DE DATOS GENERALES

**Fecha de
aplicación:**

DD	MM	AAAA
----	----	------

**Número de
identificación
del respondiente (ID):**

--

FICHA DE DATOS GENERALES

Las siguientes son algunas preguntas que se refieren a información general de usted o su ocupación.

Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta y márquela o escríbala en la casilla. Escriba con letra clara y legible.

1. Nombre completo:

--

2. Sexo:

Masculino	
Femenino	

3. Año de nacimiento:

--

4. Estado civil:

Soltero (a)	
Casado (a)	
Unión libre	
Separado (a)	
Divorciado (a)	
Viudo (a)	
Sacerdote / Monja	

5. Último nivel de estudios que alcanzó (marque una sola opción)

Ninguno	
Primaria incompleta	
Primaria completa	
Bachillerato in completo	
Bachillerato completo	
Técnico / tecnológico incompleto	
Técnico / tecnológico completo	
Profesional incompleto	
Profesional completo	
Carrera militar / policía	
Post-grado incompleto	
Post-grado completo	

6. ¿Cuál es su ocupación o profesión?

--

7. Lugar de residencia actual:

Ciudad / municipio	
Departamento	

8. Seleccione y marque el estrato de los servicios públicos de su vivienda.

1	2	3	4	5	6	FINCA	NO SE
---	---	---	---	---	---	-------	-------

9. Tipo de vivienda.

Propia	
En arriendo	
Familiar	

10. Número de personas que dependen económicamente de usted (aunque vivan en otro lugar).

--

11. Lugar donde trabaja actualmente:

Ciudad / municipio	
Departamento	

12. ¿Hace cuántos años que trabaja en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

13. ¿Cuál es el nombre del cargo que ocupa en la empresa?

14. Seleccione el tipo de cargo que más se parece al que usted desempeña y señálelo en el cuadro correspondiente de la derecha. Si tiene dudas pida apoyo a la persona que le entregó este cuestionario

Jefatura - tiene personal a cargo	
Profesional, analista, técnico, tecnólogo	
Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	
Operario, operador, ayudante, servicios generales	

15. ¿Hace cuántos años que desempeña el cargo u oficio actual en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

16. Escriba el nombre del departamento, área o sección de la empresa en el que trabaja.

17. Seleccione el tipo de contrato que tiene actualmente (marque una sola opción).

Temporal de menos de 1 año	
Temporal de 1 año o más	
Término indefinido	
Cooperado (cooperativa)	
Prestación de servicios	
No sé	

18. indique cuántas horas diarias de trabajo están establecidas habitualmente por la empresa para su cargo.

 horas de trabajo al día

19. Seleccione y marque el tipo de salario que recibe (marque una sola opción)

Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	
Una parte fija y otra variable	
Todo variable (a destajo, por producción, por	

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 3

UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES INTRALABORALES EN AUXILIARES
DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL REGIONAL SAN ANDRES DE
CHIRIGUANA - CESAR

Yo _____ identificada con la cedula de ciudadanía # _____ en pleno uso de mis facultades mentales declaro estar de acuerdo con mi participación en la investigación “**FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES INTRALABORALES EN AUXILIARES DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL REGIONAL SAN ANDRES E.S.E. DEL MUNICIPIO DE CHIRIGUANA – CESAR**” realizado por las estudiantes del programa de psicología de la universidad popular del cesar: CLARITZA MATILDE PORTO PEREZ Y LAURA VANESSA CABARCAS MARTINEZ identificas con los N° de C.C. 1’064.788.555 y 1’065.833.353 respectivamente. El instrumento escogido para recolectar la información sobre los riesgos psicosociales intralaborales está avalado por el Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana.

Para esto se requiere mi opinión y colaboración como trabajador del **HOSPITAL REGIONAL SAN ANDRES DE CHIRIGUANA - CESAR**, antes que nada, se garantiza el compromiso de que la información que apporto en esta encuesta es tratada con carácter estrictamente confidencial y su uso está destinado únicamente para el análisis del proyecto expuesto anteriormente.

Comprendo además que tengo derecho a negarme al diligenciamiento de la encuesta o a retirarme en cualquier momento de este estudio sin que esto tenga consecuencias para mí y para mi trabajo.

Firma del encuestado

Firma del encuestador