

Riesgo Psicosocial en el servicio de urgencias de un hospital de baja complejidad

García Anny Kelly¹, Cardona Mora Luis Fernando, Henao Trujillo Olga Maria²

RESUMEN

Introducción: Los riesgos psicosociales en el personal de salud, se convierten en un factor de riesgo para desarrollar enfermedades de tipo laboral, se hace necesario generar estrategias para mitigar riesgos y fortalecer los factores protectores desde la seguridad y salud en el trabajo. **Metodología:** Estudio de tipo cuantitativo, enfoque descriptivo- analítico, la unidad de análisis fueron las auxiliares de enfermería del servicio de Urgencias, de un hospital de baja complejidad, con una muestra de 23 auxiliares. **Conclusión:** Los factores psicosociales, son un factor de riesgo para desarrollar trastornos de salud física y mental, existe una relación de riesgos psicosociales y su incidencia presentes en el desempeño laboral de los auxiliares de enfermería del servicio de urgencias. Ello, evidencia la necesidad de mitigar el impacto de estos factores negativos, buscando promover la salud física y mental en el entorno laboral no solo de este grupo de trabajo, sino de todo el personal que labora en la institución.

Palabras clave: Riesgos psicosociales, auxiliares de enfermería, servicio de urgencias, deterioro físico, salud, deficiencias sanitarias, indicadores de gestión, salud física y mental.

1 Egresada Programa de Enfermería.

2 Profesores catedráticos Programa de Enfermería.

Psychosocial Risk in the Service of Emergencies of a Low Complexity Hospital

ABSTRACT

Introduction: Psychosocial risks in health personnel become a risk factor for developing occupational diseases, it is necessary to generate strategies to mitigate risks and strengthen protective factors from safety and health at work.

Methodology: Quantitative study, descriptive-analytical approach, the unit of analysis was the nursing assistants of the Emergency Department, of the San Vicente de Paúl hospital, in the municipality of Santa Rosa with a sample of 23 auxiliaries.

Conclusion: Psychosocial factors are a risk factor for developing physical and mental health disorders, there is a relationship of psychosocial risks and their incidence present in the work performance of nursing assistants in the emergency service. In addition, some psychosocial risk factors were evidenced, to which the assistants of the emergency area are exposed, factors that imply physical and psychological deterioration on the health of the workers. This evidences the need to assess psychosocial risks through management indicators, by hospital directives, in order to determine the current condition, and activate the mechanisms that allow mitigating the impact of these negative factors, seeking to promote health. physical and mental in the work environment not only of this work group, but of all the personnel who work in the institution.

Key words: Psychosocial risks, nursing assistants, emergency service, physical deterioration, health, health deficiencies, management indicators, physical and mental health.

INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud propone que “todos los trabajadores tienen el derecho a un trabajo seguro y saludable y a un ambiente de trabajo que les permita vivir una vida social y económicamente productiva”(1). La Organización Internacional del Trabajo define al talento humano como uno de los elementos más relevantes en cualquier empresa, porque es a través de las personas que la dirección puede optimizar la utilización de los recursos físicos, de infraestructura la venta de sus productos o servicios (2). De acuerdo a Moreno, y retomando la definición de la OIT agrega que “la atención sobre la amenaza a la salud proveniente del trabajo se ha centrado en los riesgos físicos, químicos y ambientales. Los daños directos más inmediatos a la salud suelen provenir de tales factores, causantes en su mayor parte de los accidentes y las enfermedades laborales o relacionadas con el trabajo. Es por ello que la legislación a nivel mundial, se ha ocupado de tales factores buscando prevenir y controlar tales riesgos” (3).

Ahora, se debe también tener en cuenta que la prevención del riesgo tiene relación directa con otro concepto de suma importancia como es la vulnerabilidad, la cual hace parte de la ecuación de Riesgo. La vulnerabilidad y la amenaza tienen mucha relación, por ello desde la perspectiva de la salud es importante la definición de vulnerabilidad del autor García del

Castillo, y como se convierte en un factor de riesgo para el afrontamiento, la resiliencia, el manejo del estrés, el apego, la dependencia emocional y como a través de la búsqueda de las transformaciones individuales se logra la inteligencia emocional.

OBJETIVO

Identificar los riesgos psicosociales de las auxiliares de enfermería en el servicio de urgencias de un hospital de baja complejidad durante el año 2020

METODOLOGIA

Investigación de tipo cuantitativa, con enfoque descriptivo, realizado en un hospital de baja complejidad, la muestra fueron 11 auxiliares de enfermería del servicio de urgencias, obtenida a través la técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia. La herramienta investigativa utilizada fue la encuesta para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial del Ministerio de la protección social, la cual fue desarrollada por la Universidad Pontificia Universidad Javeriana, previo a la aplicación del instrumento, los participantes diligenciaron el consentimiento informado. Se definieron variables sociodemográficas como la edad, sexo, nivel educativo, variables relacionadas con la contratación (antigüedad y relación laboral), variables relativas a las dimensiones psicosociales: (ritmo de trabajo, inseguridad sobre las

condiciones de trabajo, exigencias de esconder emociones, conflictos del rol, exigencias emocionales y exigencias cuantitativas) entre otras. Los Criterios de inclusión fueron sin distinción de género, religión o política, cualquier tipo de contrato laboral, contrato mayor a un año en la institución. Los criterios de exclusión: Personal auxiliar de enfermería del área de urgencias del Hospital que se encuentren de licencia, vacaciones, aquellos que estén realizando practicas o pasantías en el servicio, contrato laboral menor a un año, personal con patologías de base como por ejemplo osteomusculares como: hernia de disco, escoliosis severa, fracturas de cuerpos vertebrales y artrosis de columna, debido a que estas patologías no son causadas por el ambiente laboral, se exceptuaron los sujetos que, por incapacidad, inasistencia justificada, cambio de turno u otro factor extralaboral no se encuentren en las instalaciones. Para la recolección de datos se solicitó autorización, a la coordinación del servicio de urgencias. Así mismo, cada sujeto de estudio recibió en forma individual el cuestionario y el consentimiento informado, dirigido

por el equipo investigador. Una vez terminada la recolección de los datos, se continuó con el análisis estadístico correspondiente, en el cual se utilizará Excel aplicación de la suite de Office. Los datos serán presentados en tablas y figuras de acuerdo con las variables y dimensiones analizadas.

RESULTADOS

Para una mejor comprensión de este capítulo la información obtenida y sus graficas se agruparon de acuerdo con los lineamientos de la Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial desarrollada por la universidad Pontificia Universidad Javeriana para el Ministerio de la Protección Social, así:

I: condiciones individuales o características sociodemográficas

Las condiciones individuales aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características socio-demográfica. (51)

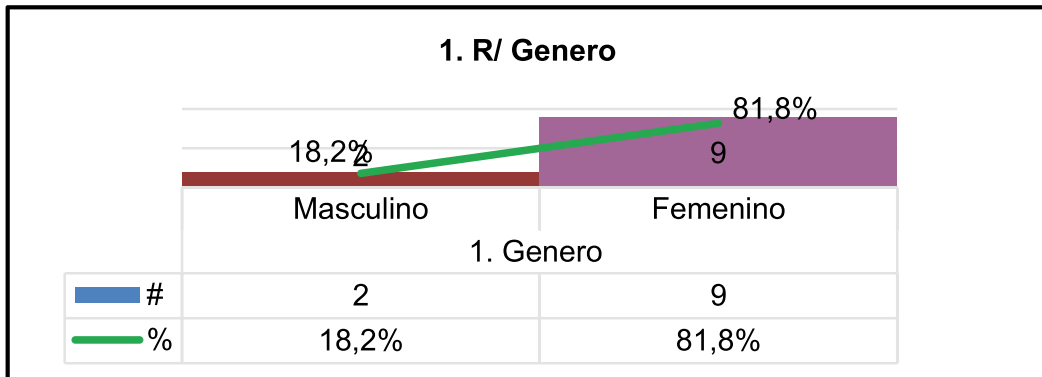
- Variables Socio-demográficas

Tabla 4. Variables sociodemográficas

Constructo	Variables
Información Sociodemográfica	Genero
	Edad
	Estado civil
	Grado de escolaridad
	Lugar de residencia actual
	Estrato socioeconómico de la vivienda
	Tipo de vivienda
	Número de personas a cargo

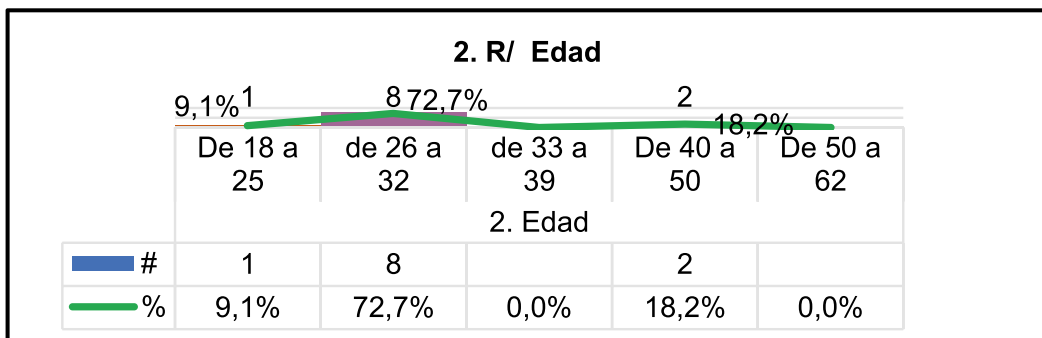
Fuente. Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial

INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA



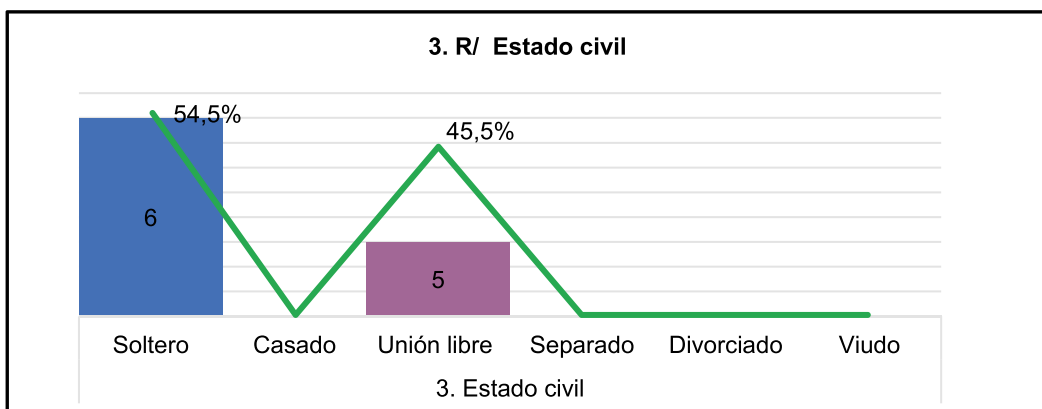
Fuente. Elaboración propia

De las 11 personas encuestadas la mayoría, 9 sujetos el 81.8% pertenecen al género femenino y el 18.2%, 2 al género masculino.



Fuente. Elaboración propia

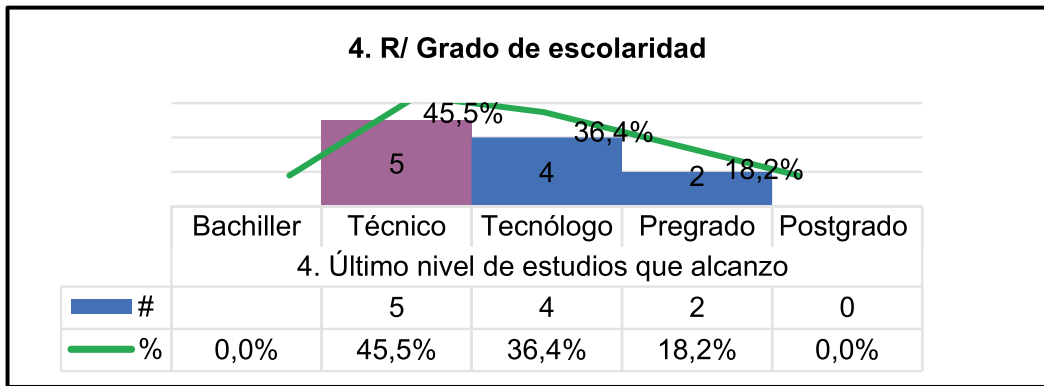
La grafica No 2, muestra que el 72.7% de los encuestados se encuentra entre 26 y 32 años, el 18.2% entre 40 y 50 años y el 9.1 % se encuentra entre 18 y 25 años.



Fuente. Elaboración propia

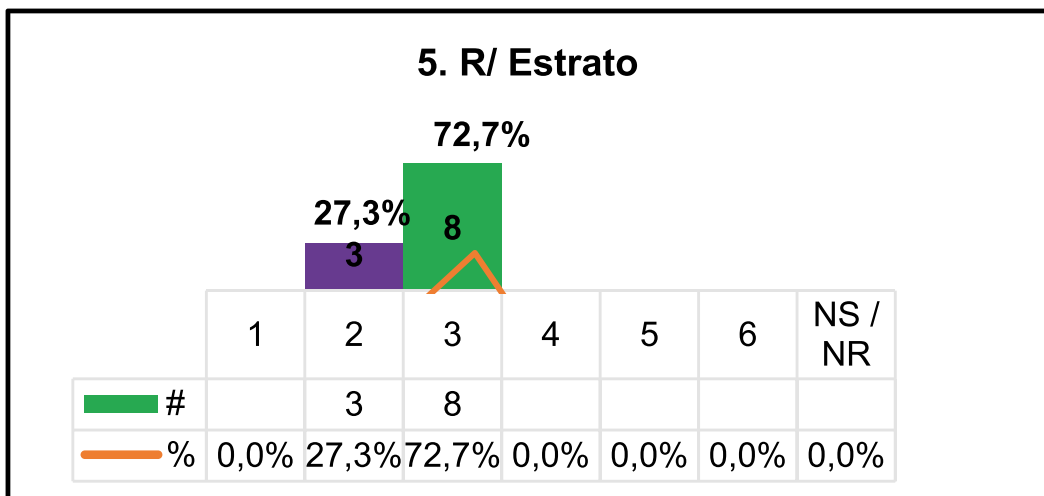
El estado civil de los encuestados es más o menos similar en dos de las seis opciones que se presentaron 6 sujetos,

el 54.5% son personas solteras y en unión libre están 45.5%, no hay casados, separados, divorciados ni viudos



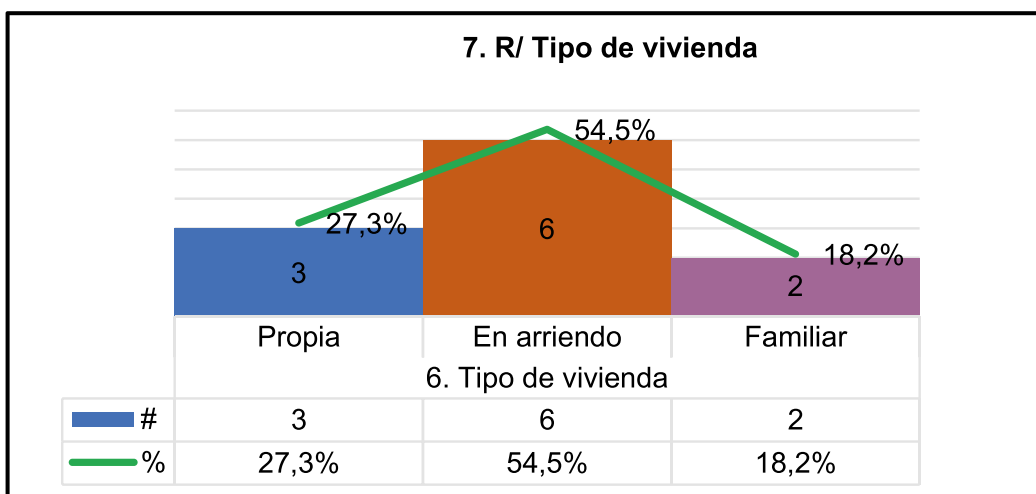
Fuente. Elaboración propia

En la pregunta. Grado de escolaridad que alcanzo, el 45.35% tiene un programa técnico, el 36.4%, tecnólogo y 2% tienen pregrado.



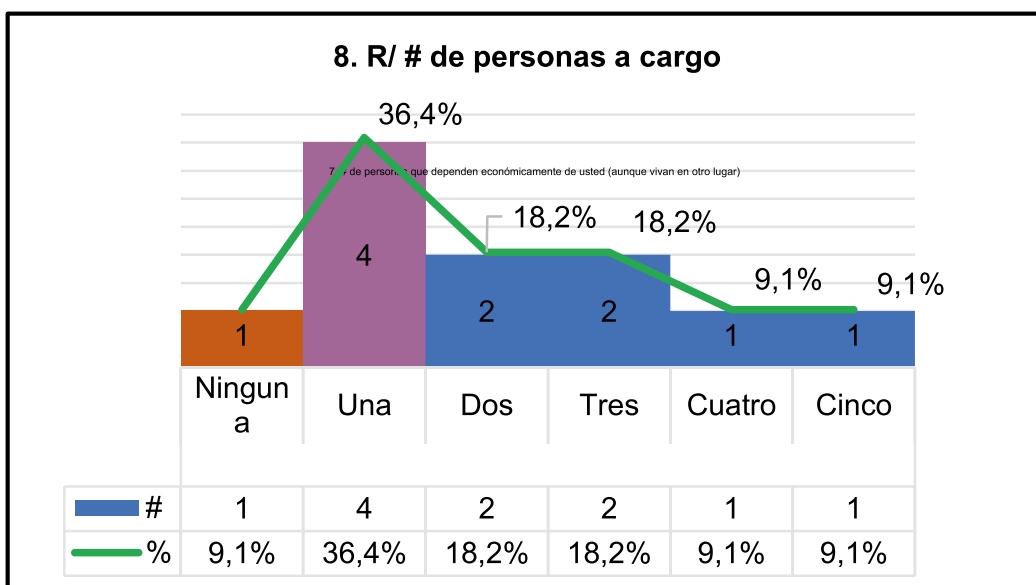
Fuente. Elaboración propia

A la pregunta seleccione el estrato socioeconómico de la vivienda, el 72.7% de los encuestados residen en el estrato 3, mientras que el 27.3% en el estrato 2.



Fuente. Elaboración propia

El 54.5% de los encuestados viven en casa de habitación arrendada, el 18.2% lo hace en casa familiar y el 3% en propia.



Fuente. Elaboración propia

Al preguntarse sobre el # de personas a cargo es decir que dependen económicamente del encuestado, el 36.4% tiene una que depende económicamente de estos, mientras que dos y tres sujetos tienen a

cargo dos personas, es decir el 18.2%, cuatro y cinco personas tienen a cargo 1 persona lo que equivale al 9.1%, este mismo porcentaje no tienen a cargo a nadie.

INFORMACIÓN OCUPACIONAL

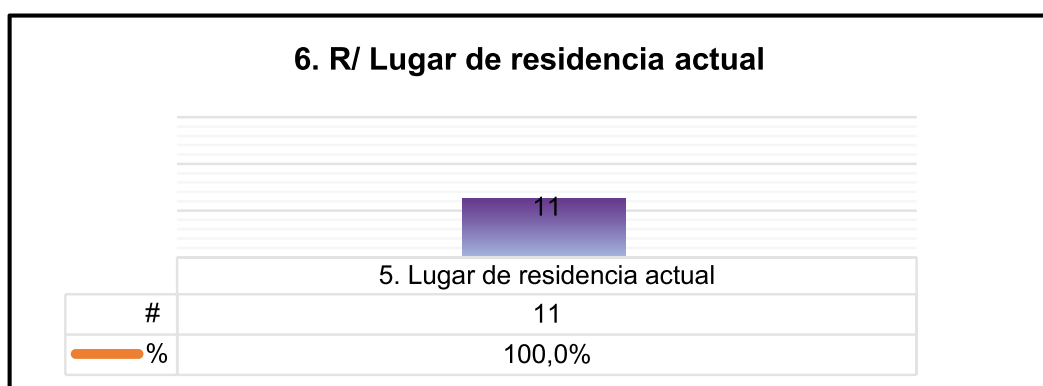
Al igual que las características socio-demográficas, existen unos aspectos ocupacionales de los trabajadores que también pueden modular los factores psicosociales intra y extralaborales,

tales como la antigüedad en la empresa, el cargo, el tipo de contratación y la modalidad de pago, entre otras, las cuales se indagan con los instrumentos de la batería para la evaluación de los factores psicosociales. (51)

Tabla 5. Variables ocupacionales

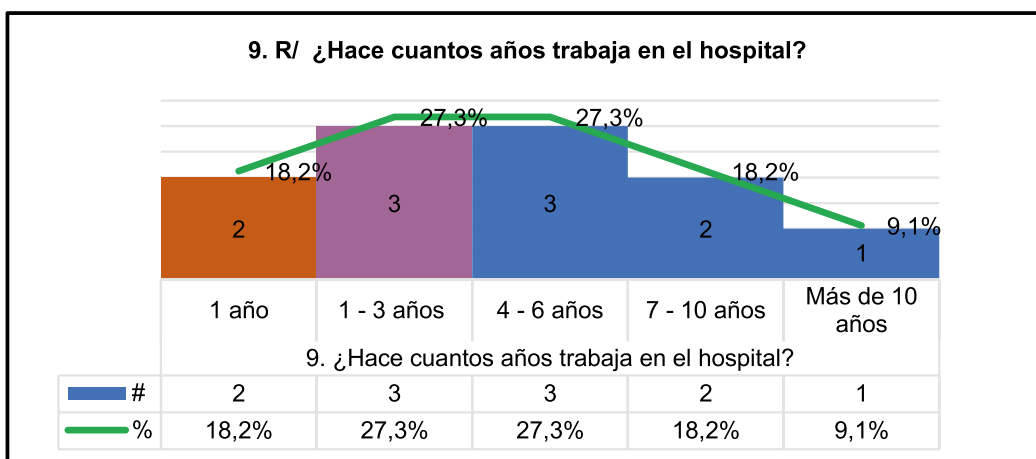
Información ocupacional	<p>Lugar actual de trabajo. Hospital San Vicente de Paul</p> <p>Antigüedad en la empresa</p> <p>Nombre del cargo: Auxiliar de enfermería</p> <p>Tipo de cargo: Auxiliar</p> <p>Antigüedad en el cargo actual</p> <p>Departamento, o sección de la empresa donde se trabaja: Urgencias</p> <p>Tipo de contrato</p> <p>Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas</p>
--------------------------------	---

Fuente. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Colombia. Ministerio de la Protección Social - Pontificia Universidad Javeriana
Fuente. Elaboración propia



Fuente. Elaboración propia

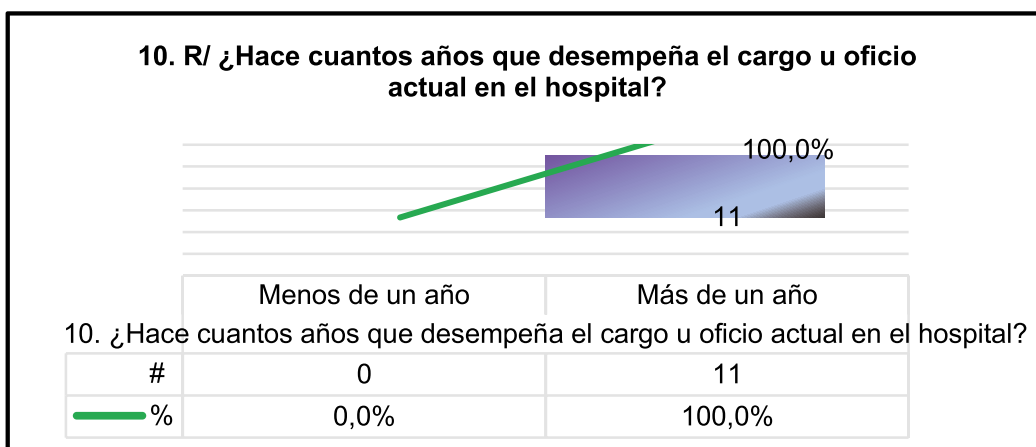
Todos los encuestados residen en el municipio de Santa Rosa de Cabal.



Fuente. Elaboración propia

A la pregunta, ¿Hace cuantos años trabaja en el hospital?, el primer lugar con un 27.3% lo comparten 1 a 3 años de antigüedad y de 4 a 6 años, el 18.2%

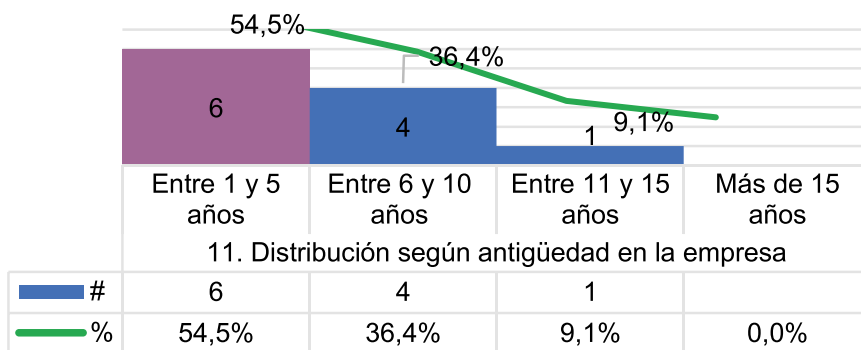
lo comparten 2 con un año en el hospital e igual cantidad de personas de 7 a 10 años, una persona tiene más de diez años en el hospital que equivale al 9.1%



Fuente. Elaboración propia

El 100% de las personas encuestadas se desempeñan hace más de un año en el cargo actual, es decir auxiliar de enfermería

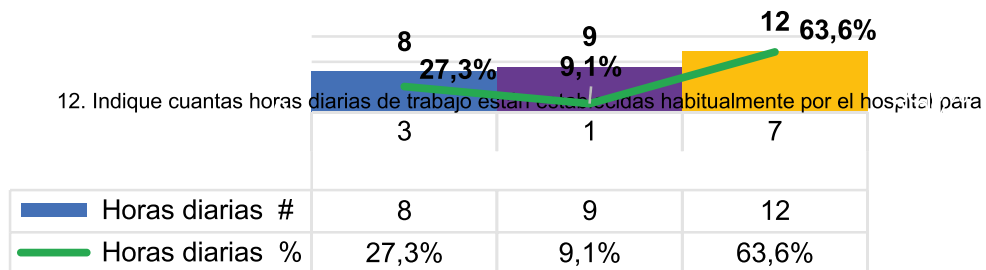
11. Distribución según antigüedad en el servicio



Fuente. Elaboración propia

Seis personas llevan entre 1 a 5 años que corresponde al 54.5% de los encuestados, 36.4% llevan entre 6 y 10 años y por último una persona lleva entre 11 a 15 años.

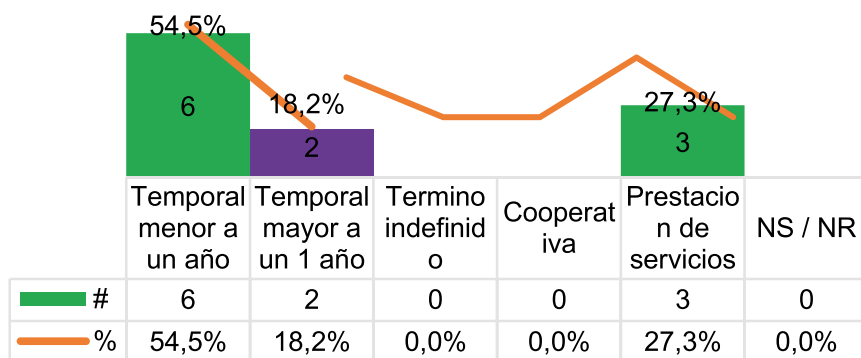
12. Indique cuantas horas diarias de trabajo están establecidas habitualmente por el hospital para su cargo



Fuente. Elaboración propia

El 63.6% tiene un horario habitual de 12 horas, el 27.3 de 8 horas y el 9.1% tiene como horario habitual 9 horas.

13. Tipo de contrato



Fuente. Elaboración propia

El 54.5% de los encuestados gozan de un contrato temporal menor a un año, el 27.3% lo tienen como prestación de servicios, mientras que el 18.2% tiene contrato temporal mayor a un año

CONDICIONES INTRALABORALES:

Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que

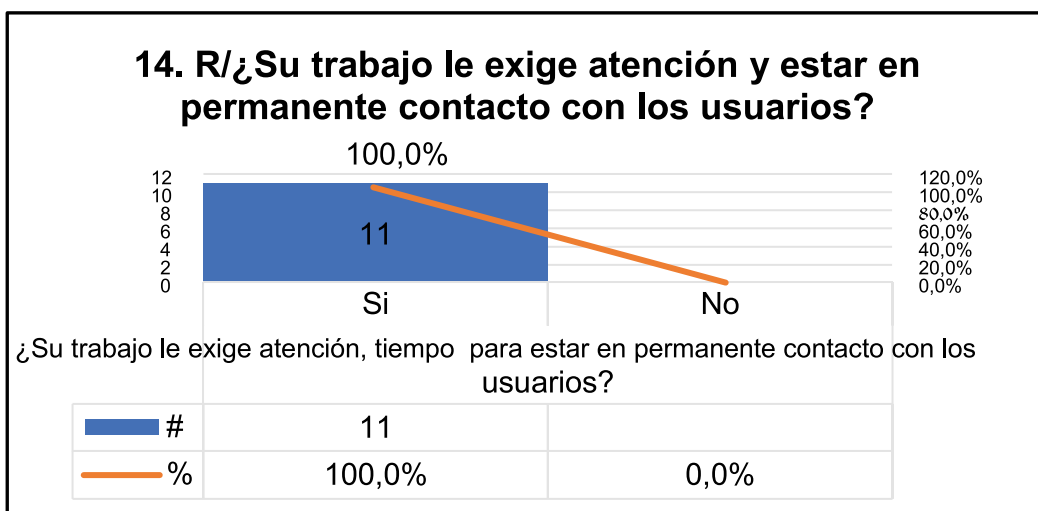
influyen en la salud y bienestar del individuo. El modelo en el que se basa la batería retoma elementos de los modelos de demanda control - apoyo social del Karasek, Theorell y Jonhson, del modelo de desequilibrio esfuerzo recompensa de Siegrist y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos.

- **Demandas del trabajo**

Tabla 6. Dominios y dimensiones intralaborales: Demandas del trabajo

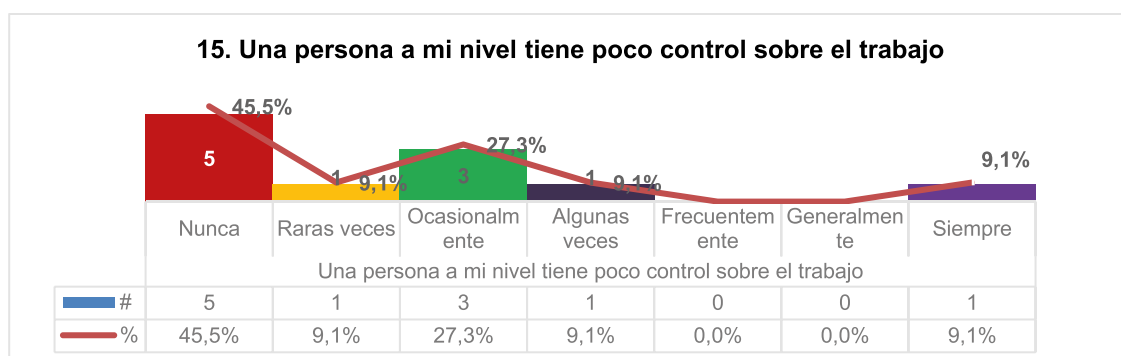
Constructo	Dominios	Dimensiones
Condiciones intralaborales	Demandas del trabajo	<p>Demandas cuantitativas. El tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo</p> <p>Demandas de carga mental. La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración</p> <p>Demandas emocionales Exigencias de responsabilidad del cargo</p> <p>Demandas ambientales y de esfuerzo físico. Implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador. Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químico, biológico (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial.</p> <p>Demandas de la jornada de trabajo. Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas</p> <p>Consistencia del rol</p> <p>Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral</p>

Fuente. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial



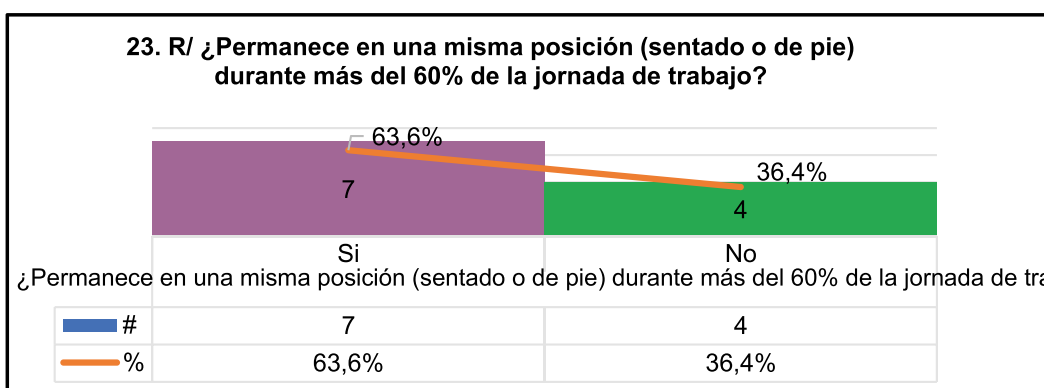
Fuente. Elaboración propia

El 100% de los encuestados dice que su trabajo le exige atención y tiempo para estar en permanente contacto con los usuarios.



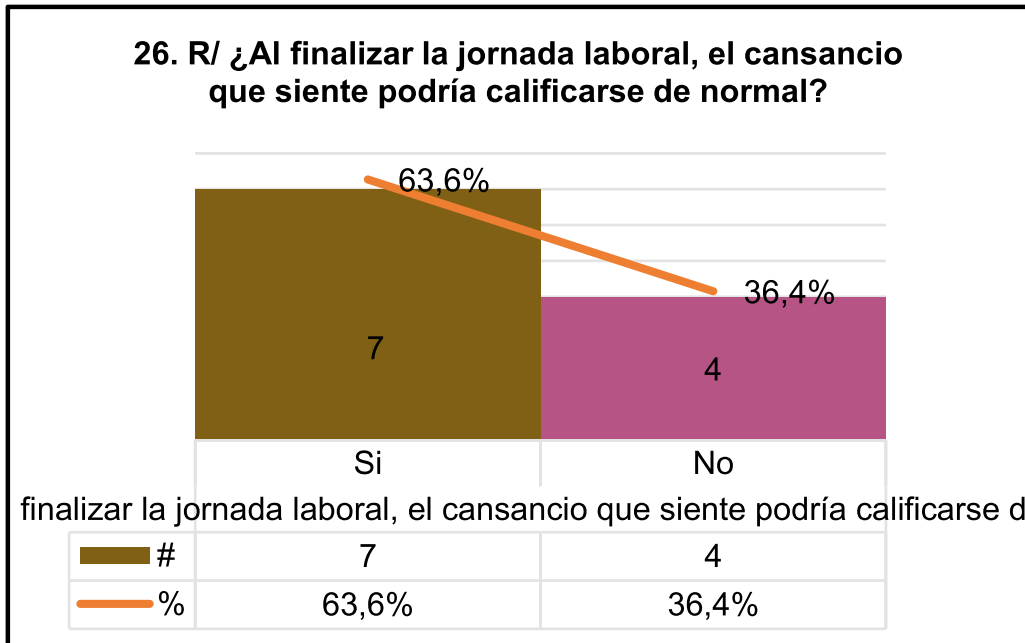
Fuente. Elaboración propia

De las 11 personas encuestadas el 45.5 % considera que nunca sucede que una persona a su nivel tenga poco control sobre el trabajo, el 27.3 % considera que sucede ocasionalmente, el 9.1 % afirma que raras veces sucede, otro 9.1 % considera que sucede algunas veces y el otro 9.1 % considera que siempre sucede.



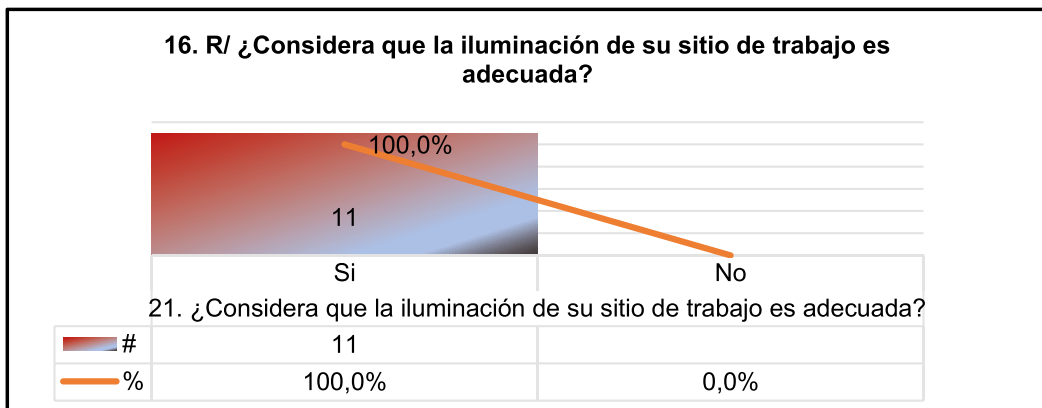
Fuente. Elaboración propia

El 63.6% de los encuestados dice permanecer en una misma posición (sentado o de pie) durante más del 60% de la jornada de trabajo, mientras que el 36.4% dice que no.



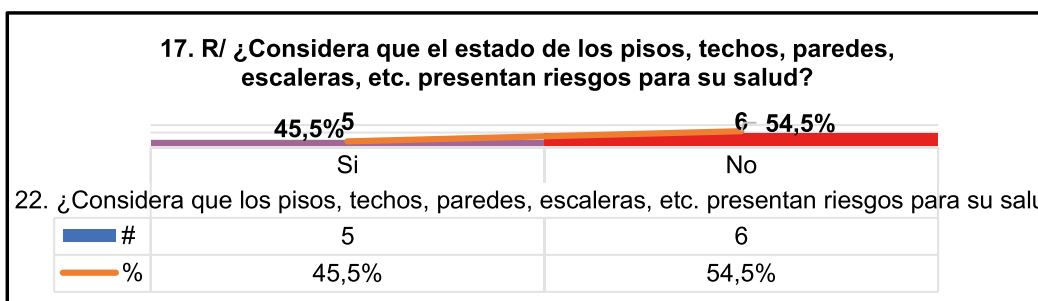
Fuente. Elaboración propia

El 63.6% de los encuestados dice que, al finalizar la jornada laboral, el cansancio que siente podría calificarse de normal el 36.4% dice que el cansancio presentado no es el habitual o normal.



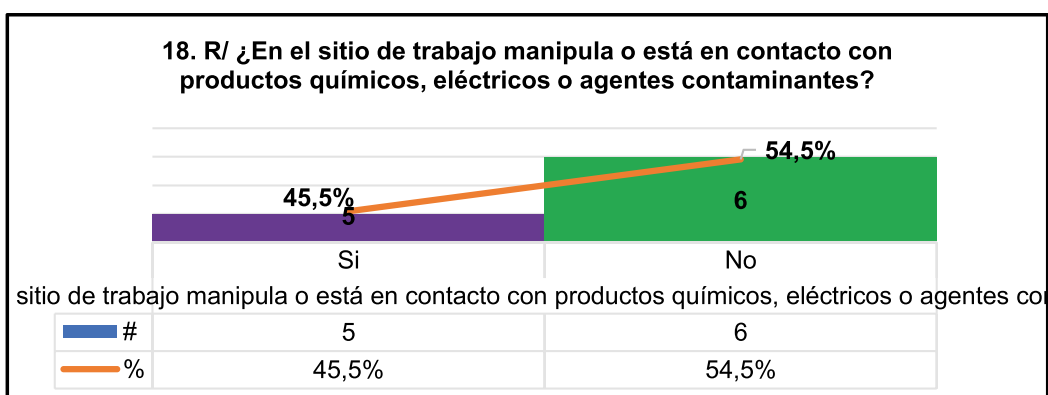
Fuente. Elaboración propia

El 100% de los encuestados consideran que la iluminación de su puesto de trabajo es adecuada para las actividades que en él se realizan.



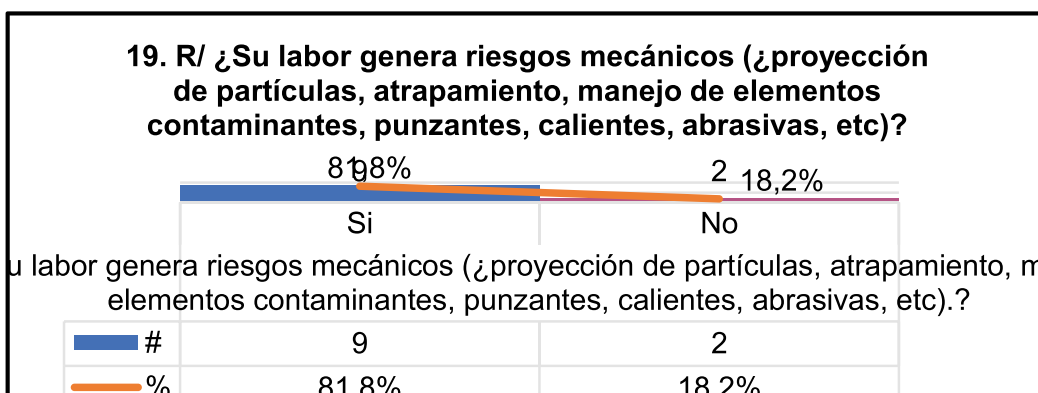
Fuente. Elaboración propia

El 54.5% de los encuestados consideran que el estado de los pisos, techos, paredes, escaleras, etc. presentan riesgos para su salud, mientras que el 45.5% dice lo contrario.



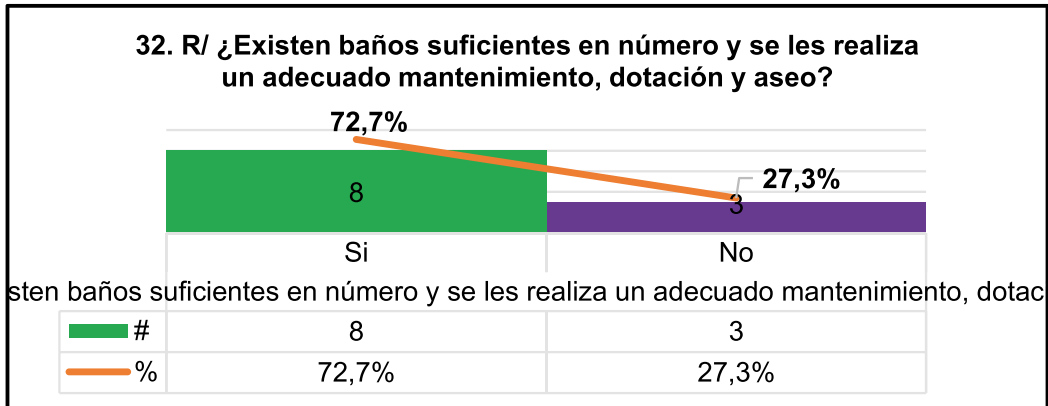
Fuente. Elaboración propia

El 54.5% de los encuestados afirman que en el sitio de trabajo manipula o está en contacto con productos químicos, eléctricos o agentes contaminantes, mientras que el 45.5% dice no hacerlo.



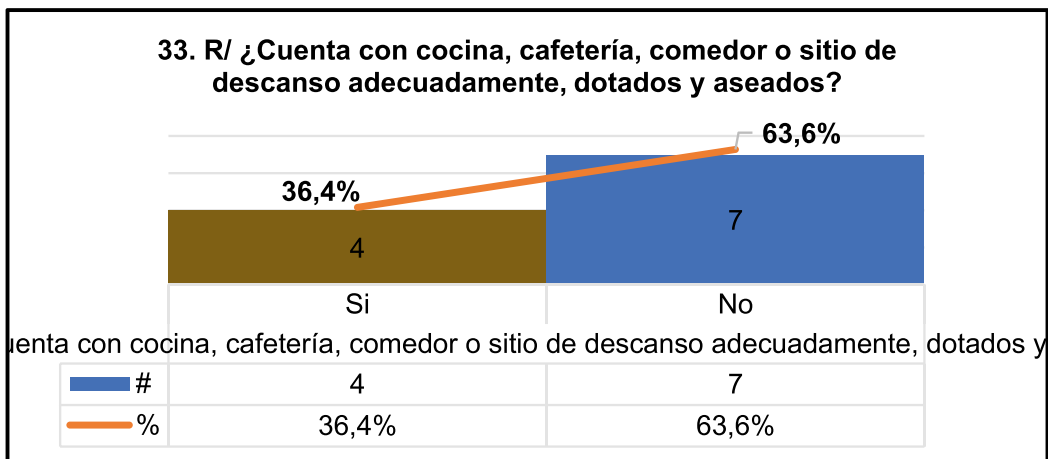
Fuente. Elaboración propia

Ala pregunta si su labor genera riesgos mecánicos (proyección de partículas, atrapamiento, manejo de elementos contaminantes, punzantes, calientes, abrasivas, etc.), el 81.8% de los encuestados dice que, si se presenta riegos, el 18.2% dice lo contrario.



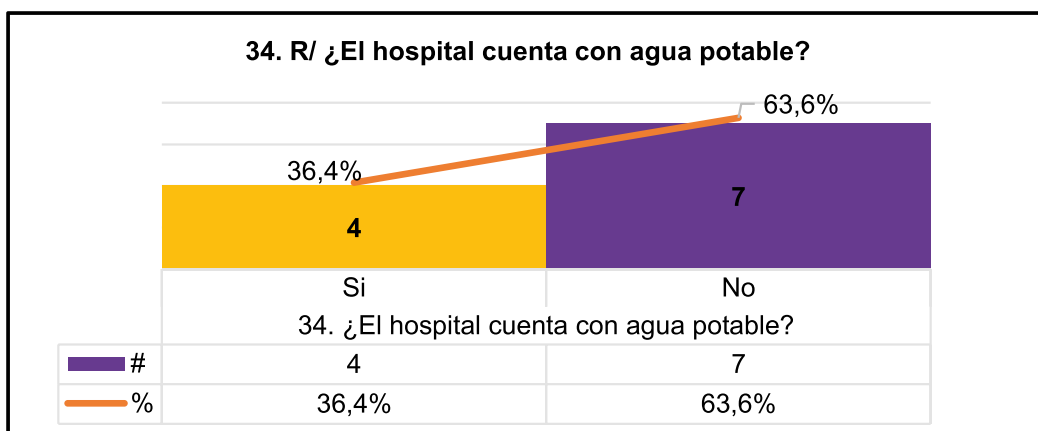
Fuente. Elaboración propia

El 72.7% consideran que existen baños suficientes en número y se les realiza un adecuado mantenimiento, dotación y aseo, el 27.3% dice que no.



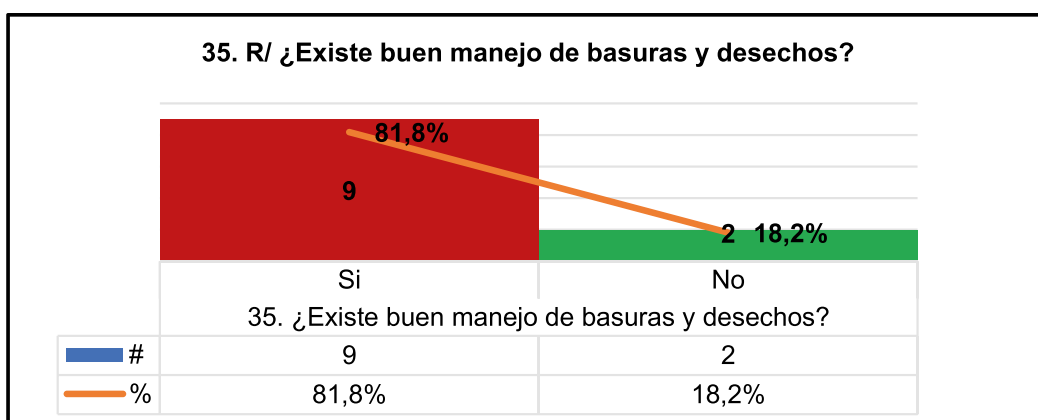
Fuente. Elaboración propia

A la pregunta si se cuenta con cocina, cafetería, comedor o sitio de descanso adecuadamente, dotados y aseados en su sección, el 63.6% dice si contar con ella mientras que el 36.4% dice no contar con ella.



Fuente. Elaboración propia

El 63.6% dice que el hospital cuenta con agua potable, el 36.4% dice que no hay.



Fuente. Elaboración propia

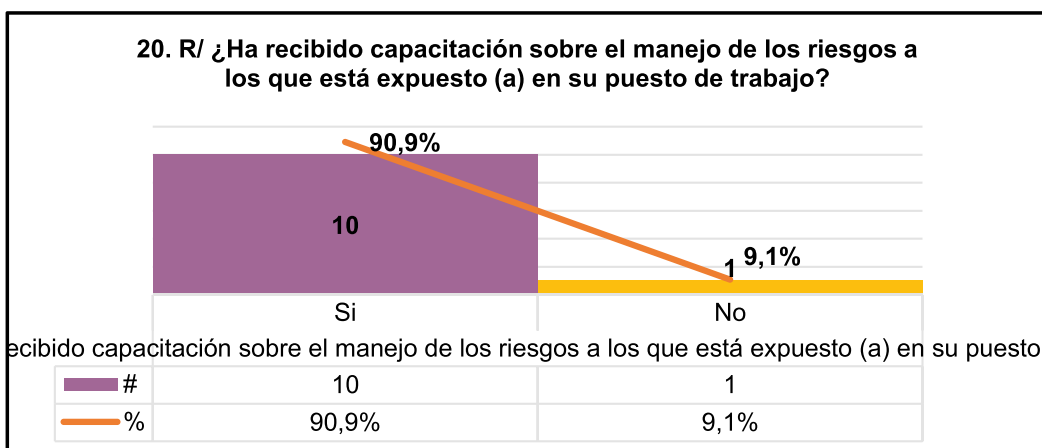
El 81.8% de los encuestados dice que, si existe buen manejo de basuras y desechos, el 18.2% dice que no hay buen manejo.

CONTROL:

Tabla 7. Dominios y dimensiones intralaborales: Control

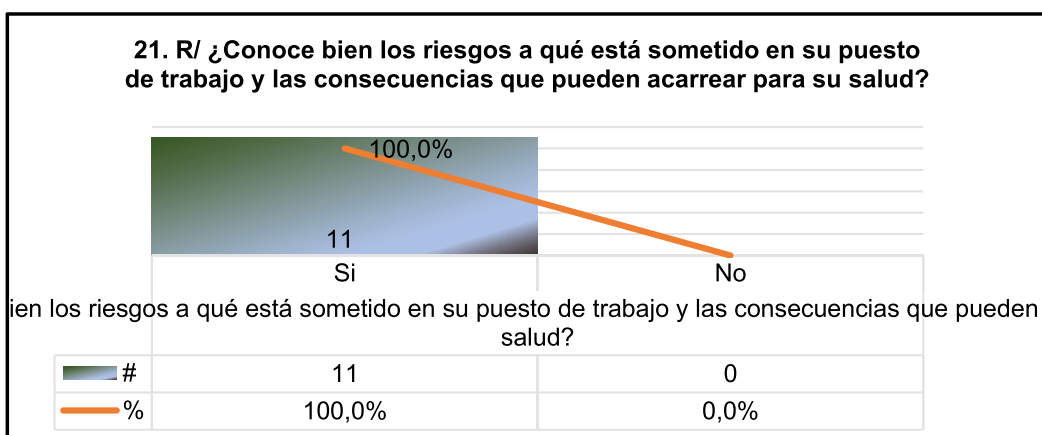
Control	<p>Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas. El trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades.</p> <p>Participación y manejo del cambio. El trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio</p> <p>Claridad de rol. La organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos</p> <p>Capacitación. El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente.</p>
----------------	---

Fuente. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial



Fuente. Elaboración propia

El 90.9% de los encuestados ha recibido algún tipo de capacitación en el manejo de riesgos a los que está expuesto en su puesto de trabajo mientras que el 9.1% dice no haber recibido ninguna capacitación.



Fuente. Elaboración propia

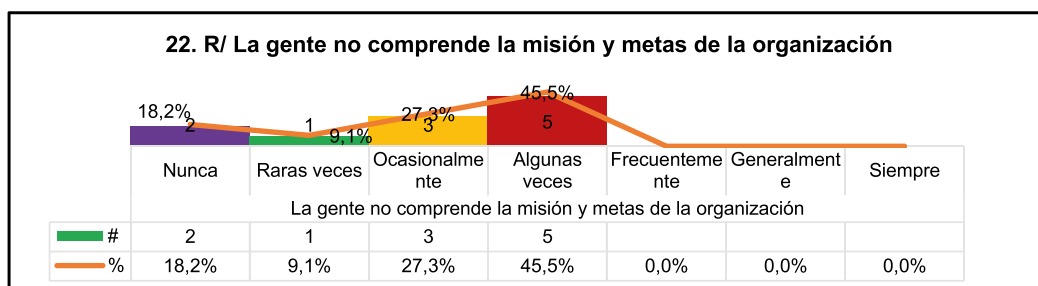
El 100% de los encuestados conocen los riesgos a los que están sometidos en el puesto de trabajo.

LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO Y RECOMPENSA:

Tabla 8. Dominios y dimensiones intralaborales: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y Recompensa

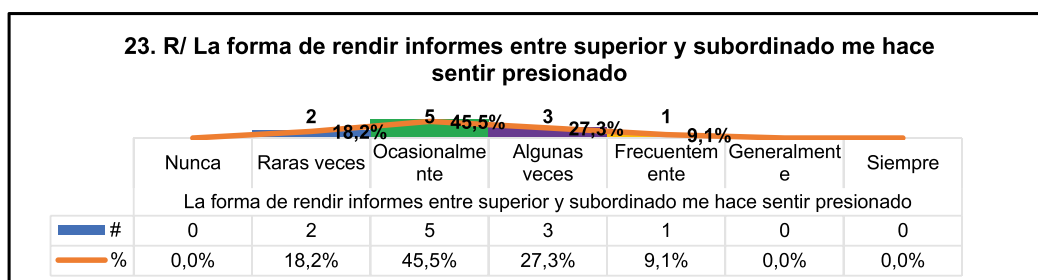
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo
	Relaciones sociales en el trabajo
	Retroalimentación del desempeño
	Relación con los colaboradores (subordinados). La gestión que realizan los colaboradores presenta dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas.
	Recompensa Reconocimiento y compensación. El salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización
	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

Fuente. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial



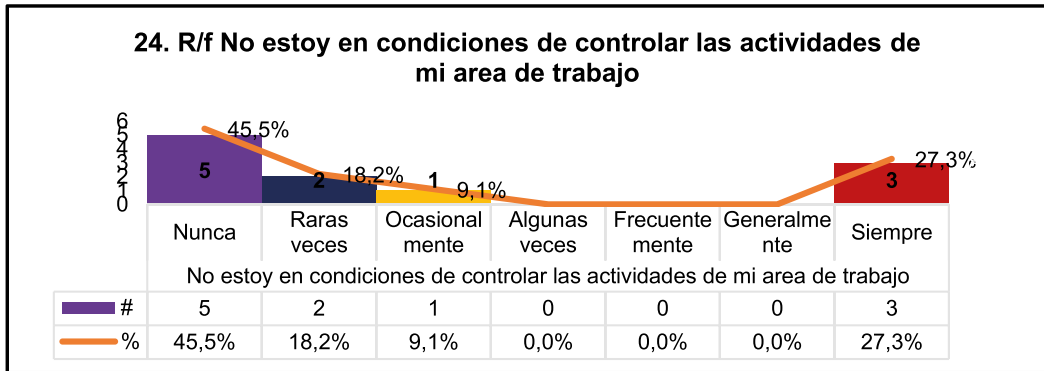
Fuente. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial

De las 11 personas encuestadas el 45.5 % considera que algunas veces la gente no comprende la misión y metas de la organización, el 27.3 % afirma que ocasionalmente, el 18.2 % considera que nunca y el 9.1 % considera que raras veces la gente no lo comprende.



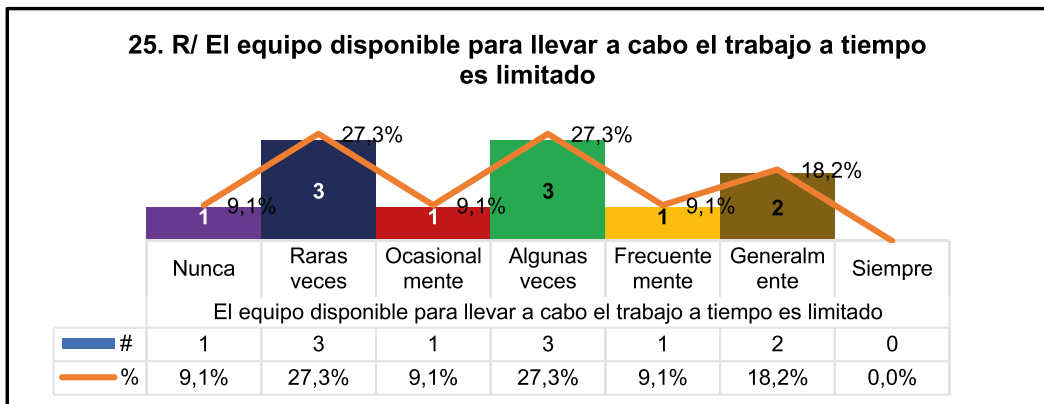
Fuente. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial

De las 11 personas encuestadas el 45.5 % considera que ocasionalmente la forma de rendir informes entre superior y subordinado lo hace sentir presionado, el 27.3 % algunas veces lo hace sentir presionado, el 18.2 % raras veces y el 9.1 % frecuentemente lo hace sentir presionado.



Fuente. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial

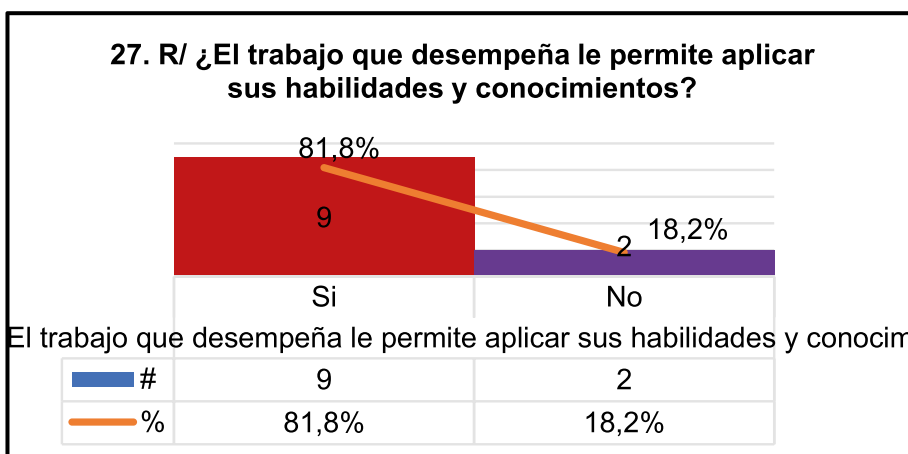
De las 11 personas encuestadas sobre no estar en condiciones de controlar las actividades de su área de trabajo, el 45.5 % considera que nunca, el 27.3 % afirma que siempre, el 18.2 % afirma que raras veces y el 9.1 % considera que ocasionalmente sucede.



Fuente. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial

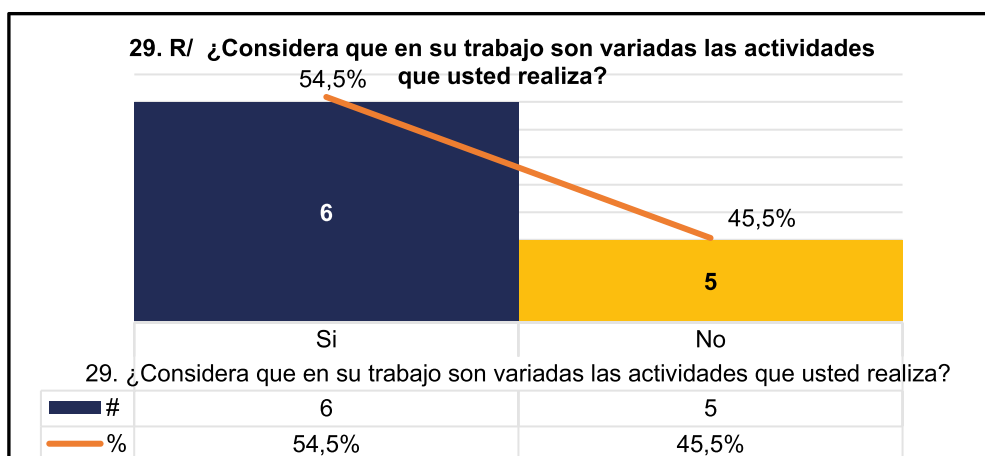
De las 11 personas encuestadas el 27.3 % considera que raras veces el equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado, el 27.3 % afirma que algunas veces, el 18.2 % afirma que generalmente, el 9% considera que frecuentemente, otro 9.1 % ocasionalmente y el otro 9.1 % afirma que nunca.

El 54.5% de los encuestados practica algún deporte mientras que 45.5% no lo hacen corroborando la respuesta de la pregunta # 13.



Fuente. Elaboración propia

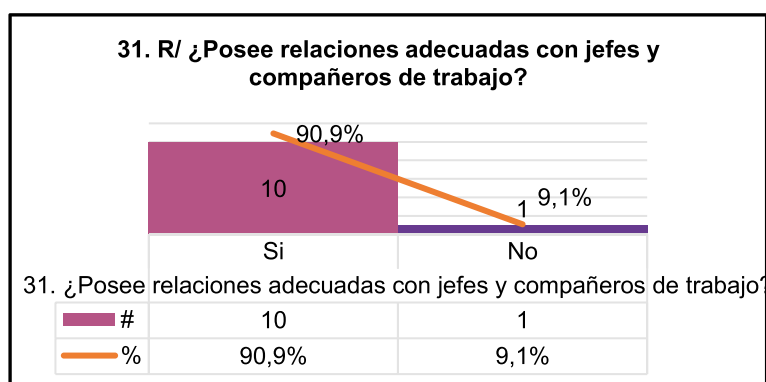
El 81.8 dice que, si aplica habilidades y conocimientos en su puesto de trabajo, el 18.2% dice que no los aplica.



Fuente. Elaboración propia

¿Considera que en su trabajo son variadas las actividades que usted realiza?

El 54.5% considera que, si son variadas sus actividades, el 45.5% no.



Fuente. Elaboración propia

El 90.9% poseen relaciones adecuadas con jefes y compañeros de trabajo mientras que el 9.1% dice no tener buenas relaciones con ellos.

2.1. Dimensiones extralaborales

Tabla 9. Dimensiones extralaborales

Constructo	Dimensiones
Condiciones extralaborales	Tiempo fuera del trabajo Comunicación y relaciones interpersonales Situación económica del grupo familiar Características de la vivienda y de su entorno Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo

Fuente. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial

DISCUSION:

Los factores psicosociales comprenden, los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. De esta manera, se plantea que constituyen un riesgo cuando de manera

intensiva y en prolongados tiempos de exposición, comienzan a generar efectos negativos en el trabajador, en los grupos y en la organización, afectando de esta manera al individuo tanto en su bienestar individual como en relación con el trabajo o el entorno, asociándose de manera especial a reacciones esencialmente de estrés ocupacional y sus enfermedades consecuentes (6).

De acuerdo a las Variables Socio-Demográficas y ocupacionales que se

indagan con la batería y que aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características socio-demográfica del mismo se puede concluir que de la muestra seleccionada el mayor porcentaje de los sujetos encuestados corresponden al género femenino con un 81.8% lo cual es similar con otros estudios como el realizado en el mismo hospital por la empresa ETEMCO.

Sobre las Variables Ocupacionales. El 100% de los encuestados tienen como lugar de residencia actual, el municipio de Santa Rosa de Cabal, lo que se convierte en un factor de riesgo para el trabajo, porque se disminuye el riesgo vial.

Encuanto a las preguntas concernientes a la batería en su Constructo Condiciones intralaborales: Dominio Demandas del trabajo respectivamente las dimensiones dicen que:

El 100% de los encuestados contestaron que su trabajo le exige atención y estar en permanente contacto con los usuarios y el 54.5% dicen que tiene poco control sobre el trabajo. Sobre los riesgos físicos y elementos de la infraestructura que puedan presentar alguna situación de riesgo el 63.6% de ellos permanece en una misma posición y ese mismo porcentaje dicen que al finalizar la jornada laboral, el cansancio que siente podría calificarse como normal.

El 100% considera que la iluminación de su sitio de trabajo es adecuada,

mientras que el 54.5% considera que los pisos, techos, paredes, escaleras, etc. presentan riesgos para su salud. En el sitio de trabajo manipula o está en contacto con productos químicos, eléctricos o agentes contaminantes el 54.5% así lo considera y el 81.8% dice que su labor genera riesgos mecánicos (proyección de partículas, atrapamiento, manejo de elementos contaminantes, punzantes, calientes, abrasivos, etc).

Sobre Condiciones intralaborales: Control

El 90.9%, ha recibido capacitación sobre el manejo de los riesgos a los que está expuesto en su puesto de trabajo.

En cuanto a las variables ocupacionales, las cuales a grandes rasgos se resumen en que los sujetos encuestados son auxiliares de enfermería que laboran en un hospital de baja complejidad de municipio del departamento de Risaralda el 72.7% presenta una antigüedad entre 1 y 10 años, el 72.7% presenta un contrato en ese mismo porcentaje temporal y el resto es decir el 27.3% contrato como prestación de servicios y trabajan en promedio 12 horas diarias con un 63.6%.

El 72.7% de los encuestados presentan un contrato temporal de trabajo y el resto es decir el 27.3% laboran bajo la modalidad de prestación de servicios, es decir que a pesar que la mayoría lleva más de un año y hasta 10 laborando en el hospital y que la mayoría lleva más

de tres años en el área de urgencias, las directivas no hallan vislumbrado que ante ellos se encuentra no un personal supernumerario sino la base y apoyo logístico que requiere cualquier centro de salud en esa área para permitir la mejor y óptima atención de sus usuarios, jamás en ninguna parte podrán ser este tipo de trabajadores tratados como simples funcionarios de apoyo que requiere el hospital para cumplir algunas actividades en épocas o situaciones complejas pues estas son y será aún más críticas en las unidades de urgencias hospitalarias, lastimosamente se debe aceptar que la legislación colombiana en la búsqueda de la competitividad y la internacionalización de nuestra economía realice una profunda flexibilización en el modo de contrato, horarios y horas trabajadas entre muchas otras variables. Estudios recientes muestran cómo estas formas de contratación afectan aspectos psicosociales de los trabajadores, impactando de manera negativa la gestión de las organizaciones. Considerando la problemática desde la perspectiva psicosocial, el tipo de estos contratos produce también efectos psicosociales de los trabajadores en aspectos como la disminución de la confianza de los trabajadores hacia la organización y el compromiso organizacional. En una investigación llevada a cabo en España, donde se evaluó el bienestar laboral percibido con una muestra de 769 sujetos vinculados con condiciones de empleo estable, temporal voluntario, temporal involuntario y desempleados, los investigadores encontraron que el

mayor bienestar es percibido por las personas con empleo estable, seguido por las personas con empleo temporal voluntario. (7)

En el caso de quienes se vinculan a una organización en la modalidad de empleo, ésta significa tranquilidad, seguridad y beneficios, y su contrato psicológico está construido más sobre la base de compromisos que de expectativas. Mientras que para aquellos que están vinculados en modalidades como el outsourcing o mediante cooperativas de trabajo asociado, los significados construidos en la relación de trabajo están asociados con el desmejoramiento de su calidad de vida, la discriminación y la inconformidad con este tipo de vinculación, pues están en la condición de menos beneficios, derivada de este tipo de modalidades pero con las mismas exigencias de desempeño que tienen quienes están en la modalidad de empleo, por lo que en la formación de su contrato psicológico surge la expectativa de llegar a vincularse algún día como empleados para mejorar sus condiciones laborales.(7)

CONDICIONES INTRALABORALES

DEMANDAS DEL TRABAJO

En cuanto a demandas de trabajo y específicamente el análisis de la infraestructura del área de urgencia es pertinente por parte del departamento de mantenimiento del hospital una

revisión al estado de los pisos, techos, paredes, escaleras, el 54.5% mientras que el 63.6% dice no presentar buenas condiciones de la cocina, cafetería, comedor o sitio de descanso, pues ellos dicen que su estado actual presenta riesgos para su salud, es pertinente entonces que las directivas a cargo del mantenimiento puedan mediante su informe determinar el estado actual de la infraestructura y si se están cumpliendo con los organigramas de mantenimiento preventivo y recambios de elementos que puedan estar sufriendo obsolescencia o pérdida definitiva.

En cuanto a la manipulación y contacto en el sitio de trabajo con productos químicos, eléctricos o agentes contaminantes y en la cual el 54.5% dice que, si lo hacen, es importante que las directivas tengan en cuenta los protocolos y normas de seguridad pertinente que deben usarse en el caso de manejo o manipulación de este tipo de productos o insumos.

La Organización Mundial de la Salud, ha elabora un sinnúmero importante de documentos encaminados al cuidado de la salud desde la perspectiva del manejo sanitario, entre ellos presenta su libro Normas básicas de higiene del entorno en la atención sanitaria, en el cual se presenta la situación actual del problema de higiene La falta de higiene en los establecimientos sanitarios causa buena parte de la incidencia de algunas enfermedades. Por ejemplo, es bien conocido el riesgo de legionelosis asociado a los centros médicos.

Para el funcionamiento adecuado de los establecimientos sanitarios se deben dar varias condiciones, entre ellas: un abastecimiento suficiente de agua salubre, un saneamiento básico, una gestión adecuada de los residuos sanitarios, el conocimiento y cumplimiento de las normas de higiene y un sistema adecuado de ventilación. Lamentablemente, muchos establecimientos sanitarios de todo el mundo no cumplen estas condiciones. La elaboración y aplicación de políticas nacionales, las orientaciones sobre prácticas correctas, la formación y la difusión de mensajes eficaces en centros médicos con unas buenas condiciones de higiene son medidas que permitirán reducir las infecciones relacionadas con la atención sanitaria (8).

LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO:

El 9.9% dice que las relaciones adecuadas con jefes y compañeros de trabajo debe mejorar, todos coinciden que la forma de rendir informes entre superior y subordinado los hace sentir presionado, mientras que el 54.5% dice que no está en condiciones de controlar las actividades de su área de trabajo, es decir que se presentan fisuras de liderazgo y que las relaciones en general están presentando serias fallas.

CONTROL

El 18.2% de la población sujeto de estudio, coincide que con la forma de realizar su trabajo no le permite aplicar

sus habilidades y conocimientos y casi la mitad de los encuestados dicen presentar monotonía en el desarrollo de sus actividades, el 90.9% dice que es limitado los equipos para desarrollar su trabajo y que a su nivel tienen poco control sobre el trabajo desempeñado.

Bobadilla Suárez. Et al, recuerda que la definición teórica del dominio Control sobre el trabajo, según la Batería de Instrumentos definida por Villalobos (2005) “Es la posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y

la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo” (8)

Por último, se recuerda a todo el grupo de trabajo del hospital que para comprender las relaciones y compromisos de un grupo de trabajo hay que entender primero que ese grupo está conformado por seres humanos cada uno con su individualidad, su entorno familiar y social, me pregunto si ¿el hospital brinda espacios de encuentro que permitan que jefes y sus empleados discutan de sus diferencias, logros y diferencias? Adicional a esto será importante que sus líderes tuviesen en cuenta el análisis de las relaciones sociales descritas por Argyle y Henderson y presentado en la tabla No 10

Tabla 10. Categorías de análisis de las relaciones sociales descritas por Argyle y Henderson.

Categorías	Descripción
Las metas	Son los propósitos y logros de la relación, es decir, motivaciones que sostienen la interacción (ejemplo: ayuda material, apoyo social y/o emocional, intereses comunes, etc.).
Las actividades y los lugares	Hacen referencia a las cosas que las personas hacen juntas y en qué espacios o lugares las desarrollan.
Las habilidades	Son las competencias de interacción (habilidades sociales) que despliega un miembro de la relación cuando entra en contacto con el otro.
El poder y los roles	Hacen referencia a la capacidad de influencia (nivel de poder) y roles que tiene cada persona dentro de la relación
Los conceptos y las creencias	Son los supuestos que tiene cada persona respecto a la relación y a como debe ser cada miembro dentro de la misma.
Las reglas	Son las normas que regulan la interacción, las expectativas de cómo debe comportarse cada miembro dentro de la relación durante una situación particular (pueden ser explícitas o implícitas).

Fuente. Moyano Ávila. (132)

CONCLUSIONES:

- Se identificaron los factores de riesgo psicosociales en el grupo ocupacional de auxiliares de enfermería en un servicio de urgencias de un hospital de baja complejidad, a los cuales están expuestos los auxiliares del área de urgencias, factores que implican deterioro físico y psicológico sobre la salud de los trabajadores.
- Los factores psicosociales extralaborales unidos a los factores

de índole intralaboral, tienen una repercusión directa sobre las personas y ello puede ser un detonante que determine el grado de satisfacción o insatisfacción en el trabajo,

RECOMENDACIONES:

- Mitigar el impacto de estos factores negativos, buscando promover la salud física y mental en el entorno laboral no solo de este grupo de trabajo, sino de todo el personal que labora en la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

1. Houtman I, Jettinghoff K, Cedillo L. Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional. Organ Mund la Salud OMS [Internet]. 2008;6(6):1-41. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/43770>
2. Organización internacional del Trabajo. OIT. Introducción al estudio del trabajo [Internet]. 4a ed. Kanawaty G, editor. Vol. 53, Journal of Chemical Information and Modeling. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo; 1998. 1689-1699 p. Disponible en: file:///C:/Users/Hp/Downloads/Introduccion_al_estudio_del_trabajo_4ta.pdf
3. Moreno JB. Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Med Segur Trab (Madr) [Internet]. 2011;57:4-19. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2011000500002&script=sci_arttext&tlng=pt
4. García del Castillo JA. Concepto de vulnerabilidad psicosocial en el ámbito de la salud y las adicciones. Salud Drogas [Internet]. 2015;15(1):5-13. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/839/83938758001.pdf>
5. Colombia. Ministerio de la Protección Social - Pontificia Universidad Javeriana. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. 1.a ed. Ministerio de la Protección Socia, editor. Bogotá D.C.; 2010. 99 p.
6. Villalobos Fajardo GH. Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Instituto Superior de Ciencias Médicas de La Habana; 2005.
7. Guerrero J, Puerto B, York I. Productividad , trabajo y salud : la perspectiva psicosocial. Rev Colomb Psicol [Internet]. 2007;16:203-34. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/804/80401614.pdf>
8. Adams John;Bartram Jamie;Chartier Yves. Normas básicas de higiene del entorno en la atención sanitaria [Internet]. Organización Mundial de la Salud. OMS, editor. World Health Organizaation. India: Design ONE, Canberra (Australia).; 2016. 2-62 p. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/246209/9789243547237-spa.pdf;jsessionid=468893F98A6AA0620B3D91BE83D632B6?sequence=1>

9. Bobadilla Suarez CA, Garzón González LM, Charria Ortiz VH. Identificación de factores de riesgo psicosocial en una clínica de alta complejidad. *Psicol desde el Caribe* [Internet]. 2018;35(2):1-25. Disponible en: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/213/21359523003/html/index.html>