

RESUMEN ANALITICO DE INVESTIGACION

-RAI-

IDENTIFICACION DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL EN AUXILIARES DE ENFERMERÍA DE LA CLÍNICA DE LOS REMANSOS EN IBAGUÉ – TOLIMA

*

ÁNGEL GARCÍA Angie Zamira; DÍAZ TORRADO Mayra Nicolaza; GÓMEZ RUIZ Jaime Alexis; LÓPEZ DELGADO Catalina; TAMAYO PRESIGA Dairon de Jesús **

PALABRAS CLAVE

Estrés laboral, factores de riesgos psicosocial, bienestar laboral, batería de riesgos psicosociales.

DESCRIPCION

La investigación tuvo como objetivo identificar los factores de riesgo generadores de estrés con base en la Batería de Riesgos Psicosociales para manejar, prevenir y disminuir el estrés en auxiliares de enfermería de la Clínica los Remansos de Ibagué Tolima. Se seleccionó una muestra de 12 auxiliares. Se aplicó la batería de riesgo psicosocial. Una vez completado cada cuestionario se archivó preservando así el anonimato de los participantes.

Posteriormente los resultados fueron tabulados, depurados y analizados a través de un aplicativo en Excel automatizado y predeterminado para interpretar estadísticamente dichos resultados.

En el estudio se evidencia que en el dominio *Demandas del Trabajo* hay un *nivel muy alto* de riesgo para los auxiliares de enfermería. Por Demandas del Trabajo entendemos aquellos requerimientos que el trabajo implica para el auxiliar los cuales pueden ser de carácter emocional, psicológicos, de esfuerzo, las exigencias a nivel físico y mental así mismo como la cantidad del trabajo, las características del lugar de trabajo y la cantidad del trabajo, entendida como los períodos o jornadas a los que está sometido el personal.

En el análisis de los resultados se evidencia que el personal de enfermería de la clínica no goza de reconocimiento por sus actividades, hay diversos factores, como el tipo de usuarios que los auxiliares atienden los cuales son demandantes y no están la mayoría de las veces en condiciones para reconocer el servicio prestado por el trabajador, por otro lado, los jefes olvidan reconocer de forma cualitativa la labor del auxiliar.

Se encontró que es común que haya exposición a factores que suman estrés a los auxiliares, como el trato al que se someten por parte de los pacientes quienes ingresan en su mayoría en crisis, con estados de agitación psicomotora. Estas situaciones en ocasiones comprometen hasta la integridad física y emocional del auxiliar, aunque el personal está debidamente entrenado y tienen suficiente experiencia para enfrentar este tipo de situaciones la exposición frecuente a dichas situaciones es un factor que genera desgaste en el profesional por el esfuerzo mental que ello implica y tiene una repercusión en el sistema emocional.

FUENTES

Se consultaron un total de 48 referencias bibliográficas de la siguiente manera: 32 artículos sobre manejo y prevención de estrés laboral, 5 libros sobre estrés laboral, 11 referencias tomadas de internet.

*Trabajo de grado

**Corporación Universitaria UNITEC. Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo. Sofía Lizarazo de la Ossa – Asesor de Investigación.

CONTENIDO

La atención a los pacientes con problemas de salud mental requiere una fuerte exigencia laboral, ya que para brindar un completo cuidado es necesario contar con profesionales de diferentes disciplinas quienes se encargan de dar prontas soluciones en conjunto de acuerdo con su profesión. Siendo así, cabe resaltar que los profesionales de estas áreas se encuentran expuestos a múltiples cargas laborales, causantes de problemas psicosociales en los trabajadores tales como lo son; la ansiedad, el estrés y/o depresión afectando negativamente la calidad de vida de estos y su capacidad funcional en el trabajo.

Por ende, se hace necesario crear y diseñar programas que promuevan la reducción de estrés en los empleados, detectando así los diferentes niveles que se presenten en ellos.

Esto con el fin de promover políticas saludables que sirvan para generar bienestar en cualquier espacio y ambiente laboral para este tipo de población.

Las teorías contemporáneas relacionadas con el trabajo describen el estrés como el conjunto de procesos psicológicos que vinculan la exposición a problemas relacionados con el trabajo con el efecto negativo que provocan. Las teorías modernas relacionadas con el trabajo lo definen como el estado emocional negativo que puede resultar de la interacción entre una persona y su ambiente. Es algo provocado o agravado por el trabajo. Por lo tanto, no es una carga elevada del trabajo o una ausencia de trabajo; sino un estado emocional negativo que puede surgir a partir de las presiones del trabajo y que contribuye a una serie de problemas de salud psicológica, física y organizacional, tal es el ausentismo laboral.

La investigación va acompañada de antecedentes encontrados en Hospitales de enfermería de Brasil, donde los procesos de desgaste en el personal de enfermería fueron dados por la prevalencia de cargas biológicas, cargas mecánicas, cargas fisiológicas y cargas psíquicas.

Al acercarnos a investigaciones en Colombia encontramos que en una investigación en la ciudad de Bogotá con un grupo de 91 enfermeros y enfermeras tanto de instituciones públicas como privadas, cuyo objetivo específico fue describir tanto las condiciones laborales como los indicadores de salud cardiovascular y psicológica

de la muestra estudiada, y comparar grupos de enfermeras en algunos indicadores de salud teniendo en cuenta aspectos como el horario laboral.

Se describen manifestaciones clínicas del estrés, y factores situacionales de estrés. Señalando por último las medidas de prevención e intervención para el estrés y los modelos de bienestar psicológico.

METODOLOGIA

La investigación se llevó a cabo en 12 funcionarios entre Enfermeros y auxiliares de Enfermería del área de hospitalización de la Unidad de Salud Mental de la Clínica los Remansos en Ibagué Tolima. Entre un rango de edad de mínima de 23, media 33 años y máxima 46 años, con participación de ambos géneros.

Tuvo un enfoque mixto de tipo secuencial. Es un estudio descriptivo ya que pretende conocer las variables que producen estrés en personal de la salud y los métodos para disminuirlo y evitarlo en la institución.

Previo consentimiento informado, el instrumento utilizado fue la Batería de Riesgos Psicosociales, la cuales una batería compuesta por una serie de 8 instrumentos válidos y confiables para identificar, evaluar y prevenir los factores de riesgo psicosocial realizado por la Universidad Javeriana en convenio con la Dirección General de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo. Una vez se identificó la Batería de Riesgos Psicosociales, de los ocho 8 instrumentos, se seleccionó la ficha de datos generales la cual indaga por la información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador) y el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intra laboral.

El objetivo de la aplicación del instrumento es el de establecer si hay o no riesgos psicosociales, tanto en el plano intra laboral, como en el extra laboral, y determinar qué nivel alcanzan. Los niveles son: sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo medio, riesgo alto o riesgo muy alto.

Los resultados de la evaluación individual generan un resultado numérico que será interpretado por los psicólogos que conforman el grupo de investigación.

Basado en los resultados se generan propuestas para incluir en los programas de Bienestar Social y de Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales trabajan de forma transversal las actividades institucionales.

CONCLUSIONES

Partiendo de los resultados del cuestionario de factores de riesgo psicosocial (forma B) se halló que el personal de enfermería de la Unidad de Hospitalización de la Clínica los Remansos de Ibagué Tolima presenta un nivel *muy alto* de riesgo en el dominio Demandas del Trabajo, un nivel *alto* en el dominio Recompensas y un nivel medio en los dominios Control Sobre el Trabajo y Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo.

Los resultados permiten concluir que el personal auxiliar de enfermería presenta un riesgo muy alto en la dimensión Demandas Emocionales del trabajo y estas tienen una estrecha relación con las causas del estrés.

De acuerdo con los resultados hay 5 dimensiones que representan un riesgo alto para el personal de enfermería, las cuales son Demandas Ambientales y de Esfuerzo Físico, Reconocimiento y Compensación, Participación y Manejo del Cambio, Claridad de Rol y finalmente Retroalimentación del Desempeño.

El estrés manifestado por el personal de enfermería puede tener una fuerte causa en las demandas emocionales del trabajo, el esfuerzo físico, la fatiga física, el nivel de riesgo a nivel de seguridad y salud en el trabajo y la relación con los usuarios.

Por otro lado, el poco reconocimiento de la labor del trabajador, la no inclusión de los empleados en las decisiones relacionadas con su trabajo, así como el desconocimiento o la no comunicación a tiempo de los cambios en las funciones y finalmente una retroalimentación pobre con relación al desempeño, son factores generadores de estrés para los auxiliares de enfermería.

Se concluyó que el sexo no representó influencia en el nivel de riesgo psicosocial.

Partiendo de los resultados se consideró pertinente desarrollar un programa de bienestar el cual estará enfocado en intervenir los factores de riesgo psicosocial involucrados en los dominios y dimensiones que fueron hallados con nivel de riesgo muy alto y nivel de riesgo alto.

El programa de bienestar laboral está orientado a la búsqueda de estrategias de afrontamiento para manejar, prevenir y disminuir el estrés. Este programa se basó en las dimensiones halladas con niveles de riesgo muy alto y alto y en la intervención de los factores asociados a dichas dimensiones, las cuales están relacionadas con la generación de estrés.

Actualmente la institución ha identificado la necesidad de reconocimiento por la labor desempeñada por cada empleado y para esto ha generado por medio del comité de bienestar social, integraciones y/o actividades donde se celebran cumpleaños, días de las profesiones (día de la enfermería), festividades especiales (navidad, día de la madre, del padre, amor y amistad, entre otros). También se están implementando celebraciones institucionales como es el día de la salud mental y cumpleaños de la clínica.

Finalmente, el producto que se entrega es un plan de bienestar diseñado de acuerdo con los resultados obtenidos en el cuestionario.

ANEXOS

La investigación incluye dos anexos: el primero, el consentimiento informado de cada uno de los trabajadores de la Clínica, u el segundo el Diseño de Programa Bienestar laboral.

**IDENTIFICACION DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL
INTRALABORAL EN AUXILIARES DE ENFERMERÍA DE LA CLÍNICA DE
LOS REMANSOS EN IBAGUÉ - TOLIMA.**

**ÁNGEL GARCÍA ANGIE ZAMIRA, DÍAZ TORRADO MAYRA NICOLAZA,
GÓMEZ RUIZ JAIME ALEXIS, LOPEZ DELGADO CATALINA, TAMAYO**

PRESIGA DAIRON DE JESUS

AUTORES

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC
ESPECIALIZACION EN GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO**

BOGOTÁ, D.C., DICIEMBRE DE 2018

**IDENTIFICACION DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL
INTRALABORAL EN AUXILIARES DE ENFERMERÍA DE LA CLÍNICA DE
LOS REMANSOS EN IBAGUÉ - TOLIMA.**

LIZARAZO DE LA OSSA SOFIA

DIRECTOR

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC
ESPECIALIZACION EN GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO**

BOGOTÁ, D.C., DICIEMBRE DE 2018

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC

**ESPECIALIZACION EN GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO**

El Consejo de la _____,
en sesión para temas de investigación, hace constar que; previa análisis y discusión de
resultado de evaluación de jurados, otorgó al trabajo titulado: “IDENTIFICACIÓN DE
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL EN AUXILIARES
DE ENFERMERÍA DE LA CLÍNICA DE LOS REMANSOS EN IBAGUÉ - TOLIMA”.

La calificación de _____ Para optar al título de Especialista En Gestión De
La Seguridad Y Salud En El Trabajo.

Para constancia se firma a los ___ días del mes de _____ de 201__.

Nombre y firma
Director del programa

Nombre y firma
Director de Escuela

Nombre y firma
Director centro de investigación

DEDICATORIA

Como primera investigadora dedico este trabajo principalmente a Dios, ya que fue mi fuente de energía y mi guía espiritual en todo momento. A mis padres, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí, ustedes son mi mayor orgullo y son los mejores padres. A mi esposo y mis hijos, por estar siempre presentes, acompañándome y siendo ese apoyo incondicional, gracias por tanta comprensión y amor para conmigo.

Como segunda investigadora quiero expresar mi gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida y a toda mi familia por estar siempre presentes. A mis padres y a mi hija, quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía.

Como tercer investigador dedico este trabajo a la santísima trinidad, por dar luz y fortalecer nuestra fe. A todos los que en su momento, simplemente me escucharon y dieron fuerzas para persistir por mis objetivos.

Como cuarta investigadora dedico este trabajo A Dios fiel testigo y dador de bendiciones en mi vida. A mis padres Melba y Néstor y a mi hermano Juan Sebastián por ser mi apoyo y soporte incondicional en cada una de las etapas de mi vida profesional y personal. Ellos me han mostrado siempre el camino de la superación siendo ejemplo de esfuerzo, sacrificio y valentía para convertirme en la persona que soy. A mi novio Milton por su amor y entera disposición y colaboración en este camino.

Como quinto investigador dedico este trabajo a mi madre Blanca Lucia Présiga, a mi familia y a mis amigos por su cariño, por su apoyo y consejos, los cuales fueron el motor de mi motivación para el logro de esta nueva meta.

AGRADECIMIENTOS

A nuestros docentes de la Corporación Universitaria UNITEC que son fuente de conocimiento a través de su ejercicio constante en la educación y orientadores en nuestra labor y competencia diarias.

A la Clínica de Los Remansos, institución que nos brindó las herramientas necesarias para desarrollar nuestro trabajo y a través de la cual tuvimos la oportunidad de alimentarnos profesionalmente.

A nuestros compañeros de investigación por la dedicación, esfuerzo y colaboración.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	8
JUSTIFICACIÓN.....	12
Tema De Investigación:.....	12
Descripción Del Problema:.....	12
Formulación Del Problema:.....	14
OBJETIVOS.....	15
Objetivo General.....	15
Objetivos Específicos	15
MARCO TEÓRICO Y ANTECEDENTES	16
HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN.....	30
MARCO METODOLÓGICO	31
Tipo y diseño de estudio	31
Población	32
Muestra	32
Instrumento	35
RESULTADOS	53
DISCUSIÓN.....	69
CONCLUSIONES.....	78
RECOMENDACIONES	81
BIBLIOGRAFIA.....	83
ANEXOS.....	91

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Manifestaciones Clínicas del Estrés	22
Tabla 2. Ficha Técnica Batería de Riesgos Psicosociales	33
Tabla 3. Variables Sociodemográficas y Ocupacionales Indagadas con la Batería de Instrumentos para la evaluación de los Factores de Riesgos Psicosociales.	36
Tabla 4. Dominios y Dimensiones Intralaborales	37
Tabla 5. Definición de las dimensiones del Dominio Demandas del Trabajo e Indicadores de Riesgo	39
Tabla 6. Definición de las dimensiones del Dominio Control sobre el Trabajo e Indicadores de Riesgo	43
Tabla 7. Definición de las dimensiones del Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo e Indicadores de Riesgo	46
Tabla 8. Definición de las dimensiones del Dominio Recompensa e Indicadores de Riesgo	48
Tabla 9. Resultados del Cuestionario de Riesgos Intralaborales (Forma B) en Auxiliares de Enfermería de la Clínica los Remansos.	56
Tabla 10. Tabla Resultados de Medición de Riesgos Intralaborales en el dominio Demandas del Trabajo.	57
Tabla 11. Tabla Resultados de Medición de Riesgos Intralaborales en el dominio Recompensas.	58
Tabla 12. Tabla Resultados de Medición de Riesgos Intralaborales en el dominio Control Sobre el Trabajo.	58
Tabla 13. Tabla Resultados de Medición de Riesgos Intralaborales en el dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo.	59
Tabla 14. Resultados individuales de la batería de riesgo psicosocial intralaboral (forma B) dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo.....	64
Tabla 15. Resultados individuales de la batería de riesgo psicosocial intralaboral (forma B) dominio Control Sobre el Trabajo.....	65
Tabla 16. Resultados individuales de la batería de riesgo psicosocial intralaboral (forma B) dominio Demandas del Trabajo.....	66

Tabla 17. Resultados individuales de la batería de riesgo psicosocial intralaboral (forma B) dominio Recompensas y puntaje total.	67
Tabla 18. Comparación proporcional de nivel de riesgo según sexo del individuo.	68

INDICE DE ANEXOS

Anexo A. Consentimiento para Participar en un Proyecto de Investigación	91
Anexo B. Programa de Bienestar.....	92

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se lleva a cabo con el propósito de realizar un plan de intervención para el manejo del estrés como riesgo psicosocial presente en trabajadores del área de la salud, la población objeto a investigar está conformada por auxiliares de enfermería los cuales prestan sus servicios a pacientes psiquiátricos. **OBJETIVO:** Identificar los factores de riesgo psicosocial intra laboral con base en la Bateria de Riesgos Psicosociales, que permita diseñar un programa de bienestar laboral orientado a la búsqueda de estrategias de afrontamiento para prevenir y disminuir el estrés en auxiliares de enfermería de la Clínica los Remansos de Ibagué Tolima. **METODOLOGIA:** Los participantes de la investigación se basaron en la información suministrada por un funcionario de la CLINICA LOS REMANSOS, que tras ejercicios observacionales y entrevistas no estructurados, identificó diferentes falencias que se evidencian desde el clima organizacional y factores psicosociales, tras la ausencia de no contar con un programa de bienestar laboral. La recolección de datos se realizó mediante cuestionarios auto administrados en los espacios físicos de la CLINICA LOS REMANSOS, bajo el acompañamiento de un integrante de equipo de la investigación, estando atento a despejar dudas relacionadas al instrumento, previo diligenciamiento del consentimiento informado.

Previo consentimiento informado, el instrumento utilizado fue la Batería de Riesgos Psicosociales, la cuales una batería compuesta por una serie de 8 instrumentos válidos y confiables para identificar, evaluar y prevenir los factores de riesgo psicosocial realizado por la Universidad Javeriana en convenio con la Dirección General de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo. Una vez se identificó la Batería de Riesgos Psicosociales, de los ocho 8 instrumentos, se seleccionó la ficha de datos generales la cual indaga por la información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador) y el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intra laboral. Cada cuestionario se archivó preservando así el anonimato de los participantes. Posteriormente los resultados fueron tabulados, depurados y analizados a través de un aplicativo en Excel automatizado y predeterminado para interpretar estadísticamente dichos resultados.

La atención a los pacientes con problemas de salud mental requiere una fuerte exigencia laboral, ya que para brindar un completo cuidado es necesario contar con profesionales de diferentes disciplinas quienes se encargan de dar prontas soluciones en conjunto de acuerdo con su profesión. Siendo así, cabe resaltar que los profesionales de estas áreas se encuentran expuestos a múltiples cargas laborales, causantes de problemas psicosociales en los trabajadores tales como lo son; la ansiedad, el estrés y/o depresión afectando negativamente la calidad de vida de estos y su capacidad funcional en el trabajo. Por ende, se hace necesario crear y diseñar programas que promuevan la reducción de estrés en los empleados, detectando así los diferentes niveles que se presenten en ellos. Esto con el fin de promover políticas saludables que sirvan para generar bienestar en cualquier espacio y ambiente laboral para este tipo de población.

De este modo, como parte de la estructura metodológica de la presente investigación se realiza en el siguiente apartado la descripción del problema donde se plantea el tema a estudiar y se sustenta su importancia y su viabilidad.

Uno de los factores que influye en la generación de riesgos son las diferentes condiciones laborales: puesto y entorno de trabajo, clima organizacional, funciones de trabajo, relaciones interpersonales, presencia de conflictos sociales en el espacio de trabajo y el control de tareas; por tal razón a través de la aplicación del programa de bienestar laboral se busca matizar este tipo de situaciones y orientarlas a la transformación y creación de estrategias de autorregulación y autocontrol.

Entendido el estrés como un factor de riesgo en el ambiente de trabajo, se buscará desde el área psicosocial intervenir en los factores generadores del mismo, en el planteamiento del problema se argumenta que un componente potencial generador de estrés son las condiciones de la población, que es atendida por los auxiliares de enfermería, ya que genera altas tensiones laborales y por ello se convierte en un factor de riesgo potencial.

En las áreas de enfermería es muy común y frecuente la sobrecarga laboral, la baja remuneración económica, los turnos y jornadas nocturnas, los hacinamientos que se pueden generar en las áreas de urgencias o cuidados intensivos por parte de los pacientes y las jornadas laborales, todo lo anterior comprende un sin número de situaciones que desencadenan un riesgo inminente de estrés.

Según lo anterior al personal de la salud se le suman otras labores como servicio al cliente, atención al paciente y atención a la familia, así como atención a sus funciones, seguir órdenes del médico, de su enfermera jefe, implica responder a diversas tareas al mismo tiempo, lleva implícito una gran responsabilidad y es la vida de otra persona.

Otros factores que pueden generar estrés laboral en el área de la salud son el riesgo biológico, por contaminación de fluidos de pacientes, por sangre o jeringas, infecciones cruzadas. El personal además está en contacto con pacientes que se encuentran afectados mentalmente, con trastornos psicológicos con los cuales se enfrentan diariamente, lo anterior presenta todo un panorama de factores que de alguna manera pueden incidir en el estado emocional de un empleado enfermero, generando como respuesta el estrés.

Finalmente se hace necesario resaltar que el desarrollo de programas de disminución de riesgos brinda la oportunidad al mejoramiento, calidad y bienestar psicosocial laboral lo que es sinónimo fundamental para promover un estado laboral adecuado, minimizando efectos negativos para la salud de los trabajadores.

JUSTIFICACIÓN

Tema De Investigación:

Identificación de riesgos psicosociales intra laborales en el personal de enfermería de la Clínica Psiquiátrica los Remansos.

Descripción Del Problema:

El estrés es uno de los principales factores de riesgo psicosocial asociados al trabajo y relacionado con la somatización de enfermedades producto de un ambiente laboral sobre estimulado por factores generadores de estrés. Varias de las respuestas asociadas por parte del empleado como reacción al estrés son enfermedades, incapacidades, ausentismo laboral. Lo anterior como consecuencia genera para la empresa disminución en la retención del personal, baja productividad, mala calidad en los servicios.

La Clínica los Remansos en Ibagué siendo una institución prestadora de servicios de salud enfocados en Psiquiatría requiere una alta y permanente demanda laboral por la exigencia de la vigilancia a la que deben estar enfocados los profesionales de la salud dada la condición de los pacientes. Uno de los factores estresores principales existentes en 14 auxiliares de la Clínica los Remansos son los usuarios en crisis o fase aguda los cuales se tornan muy agresivos y/o con alto riesgo de suicidio.

El pilar de esta investigación es reducir los niveles de estrés de los auxiliares de enfermería los cuales se pueden presentar por acciones inapropiadas de parte de ellos como lo pueden ser conductas o comportamientos negativos hacia los pacientes que están bajo su cuidado, o peor aun desatando una serie de síntomas como lo son: migraña, trastornos del sueño, alteración en las conductas, lo cual refleja una disminución notable el rendimiento laboral y por otro lado a no ser tratados a tiempo, se puede convertir en una patología crónica.

De otro lado, también surgen problemáticas a nivel de carga laboral puesto que en algunas temporadas los turnos y jornadas de trabajo no cuentan con el personal suficiente de enfermería para el número de pacientes psiquiátricos que se manejan en la Clínica, lo cual conlleva a generar fatiga laboral, manifestándose con la disminución de la capacidad física y mental producida por periodos de tiempo prolongados de trabajo.

Cabe resaltar que los auxiliares de enfermería no disponen de espacios ni programas de esparcimiento dentro de la institución que les permita liberar el estrés, a través de estrategias como las psico-pausas, talleres, actividades recreativas y técnicas de afrontamiento para disminuir o mitigar los causales de estrés. Por tal motivo en los últimos 12 meses en la Clínica los Remansos, los jefes de enfermería han percibido de los auxiliares de enfermería situaciones estresantes del diario laboral, que pueden tener su origen en ser objeto de situaciones amenazantes o desafiantes por parte de los pacientes allí hospitalizados, las cuales se ven reflejadas en el temor a ser agredidos físicamente, o se han manifestado desde cefaleas de difícil manejo, hasta insomnio o dolores en el pecho, los cuales no son reportados.

Por tales motivos en este estudio se pretende analizar e identificar los principales agentes estresores del personal de enfermería teniendo en cuenta la relación con la satisfacción laboral, la inteligencia emocional y los mecanismos de afrontamiento a las situaciones que se manejan y poder intervenir en un programa cuyo fin sea la reducción del estrés obteniendo bienestar en el trabajo.

Formulación Del Problema:

¿CUÁLES ESTRATEGIAS SE PUEDEN IMPLEMENTAR EN LA CLÍNICA LOS REMANSOS PARA MINIMIZAR EL ESTRÉS EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA?

OBJETIVOS

Objetivo General

Identificar los factores de riesgo psicosocial intra laboral con base en la Batería de Riesgos Psicosociales, que permita diseñar un programa de bienestar laboral orientado a la búsqueda de estrategias de afrontamiento para prevenir y disminuir el estrés en auxiliares de enfermería de la Clínica los Remansos de Ibagué Tolima.

Objetivos Específicos

1. Identificar los factores de riesgos psicosocial presentes en los auxiliares de enfermería de la Clínica de los Remansos en Ibagué.
2. Proponer estrategias de intervención psicosocial para la optimización del ambiente laboral en auxiliares de enfermería en la Clínica los Remansos de la Ciudad de Ibagué.

MARCO TEÓRICO Y ANTECEDENTES

Las teorías contemporáneas relacionadas con el trabajo describen el estrés como el conjunto de procesos psicológicos que vinculan la exposición a problemas relacionados con el trabajo con el efecto negativo que provocan. Las teorías modernas relacionadas con el trabajo lo definen como el estado emocional negativo que puede resultar de la interacción entre una persona y su ambiente. Es algo provocado o agravado por el trabajo. Por lo tanto, no es una carga elevada del trabajo o una ausencia de trabajo; sino un estado emocional negativo que puede surgir a partir de las presiones del trabajo y que contribuye a una serie de problemas de salud psicológica, física y organizacional, tal es el ausentismo laboral.

Arnold y Randall opinan que un factor de estrés es cualquier fuerza que empuja a un factor psicológico o físico más allá de su rango de estabilidad, produciendo una tensión dentro del individuo. Por este motivo, el estrés se presenta cuando un individuo evalúa o percibe que las demandas solicitadas exceden su propia perspectiva de la capacidad que tiene para enfrentarlas, lo cual influye en la forma en que se evalúa y maneja el estrés en el trabajo.

“El estrés puede ser definido como un proceso en el que las demandas ambientales comprometen o superan la capacidad adaptativa del organismo, dando lugar a cambios biológicos y psicológicos que pueden hacer que la persona se enferme”. (**Iniesta, 2016**)

“Desde la psicología el término estrés es utilizado para referirse a las múltiples dificultades que tiene un individuo, para hacer frente a los acontecimientos de la vida y los medios de los que dispone para hacerlo”. **(Doron y Parot, 1998)**. Hoy día el estrés se ha hecho más visible en los ambientes de trabajo en los cuales intervienen diversos factores como sobrecarga laboral, inestabilidad del trabajo, ambientes laborales tóxicos, clima laboral poco favorable. De esta manera las condiciones físicas, ambientales y psicosociales no adecuadas son una influencia en el ambiente de trabajo como factores generadores del estrés.

“El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales es un fenómeno natural y puede ser desencadenado por cualquier factor físico, emocional, social o económico”. **(OIT, 2013)**

Existen diferentes tipos de estrés clasificados de acuerdo a sus efectos. El primero de ellos es el EUTRES, el cual protege al organismo y lo prepara frente a posibles amenazas para lograr un equilibrio laboral. Este es considerado un estrés positivo respecto a una circunstancia específica y permite de esta manera resolver objetivamente las dificultades presentes en la vida, desarrollando capacidades. Entre sus características según efectos se encuentran: la activación adaptativa que conduce a las metas, la percepción de reto, la tensión necesaria, la estimulación de actividad, la mejora de capacidades y habilidades, hay vida atractiva, hay percepción placentera, produce equilibrio, bienestar y progreso. **(Iniesta, 2016)**

El segundo de ellos es el DISTRES, el cual es un estrés perjudicial, no conduce a las metas y por tanto, es necesario neutralizarlo a través de estrategias de autocontrol. Entre sus características según efectos se encuentran: impedir resolver conflictos, produce patologías, no produce progreso y las consecuencias pueden ser graves. Este puede conducir a desequilibrios graves mentales y físicos. **(Iniesta, 2016)**. De acuerdo a **Iniesta** no todos los trabajadores de una organización tienen la misma reacción frente al estrés laboral, ni tampoco se genera con la misma intensidad.

Las demandas se relacionan con la cantidad de trabajo que una persona realiza e incluye factores como presión de tiempo y cantidad de esfuerzo físico y mental implicado en el trabajo. **(Arnold, Randall 2012)**.

El estrés comienza a manifestarse, de la siguiente manera: **Síntomas físicos:** falta de apetito, sensación de hambre, indigestión, estreñimiento, insomnio, fatiga constante, sudoración, tics nerviosos, dolores de cabeza y espasmos musculares, náuseas, desmayos y alta presión arterial. **Síntomas conductuales:** Irritabilidad constante con la gente, falta de interés en la vida, temor recurrente a enfermarse, sensación de fracaso, dificultad para tomar decisiones, conciencia de ira reprimida, incapacidad para mostrar verdaderos sentimientos, pérdida de sentido del humor, dificultad para concentrarse, temor intenso a espacios abiertos o cerrados, y a estar solo.

Se describen las fases del estrés de esta manera:

En primer lugar, se encuentra la Fase de Alarma, la cual es de corta duración y es la primera reacción frente a un factor estresante. La segunda es la fase de resistencia, y en esta el cuerpo logra estabilizarse y hay una disminución de los síntomas. Y la última de ellas es la fase de Agotamiento, donde se puede ver un que el organismo se ve inhabilitado física y mentalmente, pues pierde motivación y sus capacidades.

“En el personal de enfermería, la exposición prolongada al estrés laboral está asociada al síndrome de desgaste profesional, caracterizado por altos niveles de agotamiento emocional, pérdida de recursos emocionales” **(Portero, Vaquero 2015)**

Así mismo este autor en Andalucía describió que:

El agotamiento emocional y el nivel de satisfacción media está dada por la sensación de desbordamiento emocional experimentada por los profesionales de enfermería con relación a su trabajo y las relaciones laborales que se establecen dentro de la organización, conllevando a la disminución de su satisfacción laboral. **(Portero, Vaquero 2015).**

En un hospital de Brasil, los procesos de desgaste en el personal de enfermería fueron dados por la prevalencia de cargas biológicas, cargas mecánicas, cargas fisiológicas y cargas psíquicas.

Otro factor que da lugar al estrés laboral en dicho personal es el ritmo de trabajo acelerado, ya que no se permite a los trabajadores realizar pausas de descanso durante la jornada laboral generando trastornos de ansiedad y depresivos. **(Da Silva 2013)**.

Hernández opina que dentro de las áreas potenciales generadoras de estrés sobresalen la interrelación con los médicos, supervisores o jefes y los compañeros del mismo gremio, el contacto con los pacientes y sus familias, los problemas administrativos del hospital e incluso los problemas familiares que trascienden al ámbito laboral.

En una investigación realizada en el año 2012 a 20 enfermeras y enfermeros de entre 36 y 48 años, que laboraban en áreas críticas como emergencias, cirugía y unidades de cuidados intensivos de instituciones públicas y privadas de 5 ciudades de México y la cual tenía por objetivo identificar las diferentes fuentes de estrés en este personal. Se detectaron, cuantificaron y clasificaron casos de estrés a partir de entrevistas a profundidad **(Hernández 2012)**. Se pudo concluir que uno de los mayores factores estresantes en el personal de enfermería fue experimentar por primera vez la muerte de un paciente como evento estresante de mayor impacto en el desempeño de la profesión de un enfermero.

Al acercarnos a investigaciones en Colombia encontramos que en una investigación en la ciudad de Bogotá con un grupo de 91 enfermeros y enfermeras tanto de instituciones públicas como privadas, cuyo objetivo específico fue describir tanto las condiciones laborales como los indicadores de salud cardiovascular y psicológica de la muestra estudiada, y comparar grupos de enfermeras en algunos indicadores de salud teniendo en

cuenta aspectos como el horario laboral (6, 8 o 12 horas diarias), institución en la que trabajan, ya sea privada o pública y el cargo que desempeñan (enfermera jefe, coordinadora de enfermeras y enfermera auxiliar), (**Leguizamón,2002**), se concluyó que trabajar como enfermera puede representar un riesgo tanto para la salud física como psicológica, el horario, la institución y el cargo tienden a ser factores que aumentan el riesgo, es así como las auxiliares de enfermería que trabajaban doce horas y en instituciones públicas tendían a estar expuestas a un mayor número de riesgos para su salud física y psicológica dentro de ellos el estrés.

En su artículo *“El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud”* García-Moran, nos ilustran un poco frente a la necesidad que tienen las empresas de incluir planes de intervención en sus programas de bienestar laboral y mejoramiento del ambiente de trabajo a aquellas personas que laboran en las áreas de la salud.

Los autores concluyen que la incidencia del estrés en este tipo de profesionales es grave y evidencian notables diferencias de acuerdo con el género, ocupación y cargo desempeñado. Los autores dentro de las soluciones propuestas enfatizan que es necesaria la prevención como la solución más adecuada, así mismo la organización de los turnos y del trabajo de forma equilibrada y racional, equilibrio entre vida laboral y familiar, propender por un ambiente agradable en el puesto de trabajo, realizar intervención al propio empleado y el desarrollo de políticas encaminadas a promover la salud.

Lo anterior nos sugiere que el estrés como factor de riesgo debe abordarse desde la propia empresa, que se deben incluir políticas y programas de prevención encaminados a intervenir no sólo de manera individual sino colectiva. Se hace necesario dentro del diseño de los programas de bienestar laboral de las instituciones de salud, incluir propuestas encaminadas al manejo y prevención del estrés, propuestas que incidan no sólo en la detección de este factor de riesgo, sino en el manejo de este, interviniendo los diferentes aspectos que lo puedan generar o estar generando.

Tabla 1. Manifestaciones Clínicas del Estrés

<p>CONSECUENCIAS A CORTO PLAZO</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Dolores de cabeza y musculares.. ● Cansancio pronunciado. ● Problemas de concentración. ● Incremento de consumo de alcohol. ● Cambios de apetito. ● Insomnio.
<p>CONSECUENCIAS A LARGO PLAZO</p>	<p><u>FÍSICAS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Trastornos neuroendocrinos. - Trastornos cardiovasculares. - Trastornos músculo esqueléticos. - Alteraciones dermatológicas. <p><u>PSICOLÓGICAS</u></p>

	<p>EMOCIONALES: humor disfórico, tristeza, astenia, fatiga, ansiedad, etc.</p> <p>COGNITIVAS: pérdida de concentración, déficit de atención, dificultad de memoria.</p> <p>COMPORTAMENTALES: trastornos de conducta alimentaria, aumento en consumo de tabaco, alcohol y drogas</p>
--	--

En Brasil se identificaron problemas graves psíquicos y mentales en trabajadores de la salud especialmente enfermeros, los cuales estaban relacionados con largas jornadas de trabajo, señalando un estrés crónico debido al exceso de trabajo representado por una carga horaria elevada, empleos múltiples y jornadas dobles. De otro lado encontraron factores como ambientes laborales inadecuados, poca valorización del trabajador, bajos salarios y alta complejidad del trabajo. **(Do Carmo, Chaves 2010).**

En Canadá realizaron una evaluación de estrés laboral en profesionales de enfermería encontrando que la población más susceptible a presentar estrés son las mujeres, necesitando asimismo mayor atención al estrés emocional, pues al final de sus jornadas la demanda de estrés no disminuía.

Arnold y Randall describen los siguientes factores situacionales del estrés:

Contenido del trabajo y carga laboral: Los empleados se encuentran en riesgo de sufrir estrés laboral si su trabajo se realiza bajo presión y si incluye extensos periodos de trabajo físico intenso o de concentración con muy pocos descansos o recesos. **Horas de trabajo:** Se relacionan las largas jornadas laborales con muertes debidas a enfermedad cardiaca coronaria. Trabajar más de 40 horas semanales es progresivamente improductivo y puede ocasionar problemas de salud. **(Arnold, Randall 2012)**

Trabajo por turnos: Encuentran que el trabajo por turnos es un factor de estrés ocupacional común y tiene un profundo efecto en el funcionamiento físico, ya que trae cambios a nivel sanguíneo, además de tener efecto en los patrones de sueño, vida social y familiar, eficiencia mental y motivación laboral. Trabajar turnos fijos tiende a ser menos nocivo porque los empleados realizan cambios menos frecuentes. **Conexión trabajo-vida:** Interferencia del trabajo con la familia donde las demandas de trabajo generan dificultades para la vida en el hogar e interferencia de la familia con el trabajo donde las demandas de la vida doméstica crean dificultades para el trabajo.

Hay controles existentes los cuales se pueden aplicar a cualquier aspecto laboral. Entre los cuales encontramos el control sobre la calidad del trabajo, el control sobre el ritmo de trabajo, el control sobre la variedad de métodos empleados, el control sobre la toma de decisiones, la influencia del empleado sobre políticas y procedimientos y finalmente el control sobre la toma de vacaciones o tiempo libre.

Es importante el apoyo de los compañeros, evitando competencia y conflictos de personalidad, por lo tanto, se debería promover que el ambiente sea lo mejor posible para evitar situaciones estresantes. Si existe un aumento en las diferentes variables, tales como la discusión con pacientes y familiares, con los compañeros o represión de los superiores será mayor el cansancio emocional que el trabajador presente. **(Gómez, Puga, 2012)**

Prevención primaria desde el ámbito persona

Tener una alimentación adecuada y equilibrada, dormir y descansar lo necesario, cuidar el cuerpo, controlar hábitos tóxicos como la reducción de consumo de tabaco y alcohol, practicar relajación, hobbies y deportes. Controlar la forma de pensar, reorientar el pensamiento hacia formas abiertas, socializar y establecer comunicación con los demás, usar el sentido del humor y gestionar adecuadamente el tiempo organizando espacios personales de manera que no se dejen tareas a última hora.

Prevención primaria desde el ámbito organizacional

Buena selección de los trabajadores de acuerdo con características y puestos de trabajo, diseño adecuado de los puestos de trabajo, promoción del desarrollo profesional y personal de los trabajadores.

Prevención primaria desde el ámbito social

Velar por los derechos de los trabajadores.

En hospitales universitarios en Brasil, encontraron como estrategias de intervención en primera medida, la promoción de actividades de ocio y deportivas por la empresa en el transcurso del día. Con el propósito de facilitar el contacto con la familia y la reducción del aislamiento social, los fines de semana libres y planes de rotación continua también pueden contribuir como medida de intervención. Como tercera medida propusieron la creación de espacios de discusión en los mismos lugares de trabajo, de manera que se creen formas de expresión para escucharse entre todos los trabajadores. **(Da Silva, 2013)**

Según **(Mingote 2011)**, la mejora de la calidad de vida laboral se puede intervenir promoviendo programas de salud mental, estableciendo protocolos de coordinación y reincorporación laboral de los trabajadores con trastorno mental. La realización de actividades formativas también es importante a través de sesiones de interconsulta de casos clínicos. De otro lado señala con gran relevancia actuar en el ámbito psíquico de los trabajadores buscando la salud y el bienestar individual. Las pautas de intervención clínica dependen de cada grupo de individuos en relación a trastornos específicos, conductas de riesgo, problemas laborales y sintomatología presentada.

Modelos del Bienestar Psicológico

Teoría de la autodeterminación

Este modelo se ha utilizado en programas de bienestar y calidad de vida, cuyas condiciones características son la elección individual, metas marcadas y el control personal sobre los recursos **(Verdugo y Martín, 2002)**. De esta manera las personas pueden llegar a ser proactivas y comprometidas.

En un estudio epidemiológico realizado en España sobre estrategias de afrontamiento para el estrés en profesionales de enfermería resaltan la búsqueda de estrategias centradas en el problema. Concluyeron que entre “mayor es el nivel de control en el trabajo, mayor es la probabilidad de los profesionales de enfermería de utilizar estrategias activas para luchar con el estrés” (Teixeira, 2016), aumentando la autonomía de los profesionales. El ofrecimiento de capacitaciones es muy útil para obtener reducción del estrés en el ambiente hospitalario, de manera que se brinde ayuda a los individuos para luchar de manera activa con los problemas. (Teixeira, 2016).

Las intervenciones primarias modifican el diseño, la organización y el manejo de trabajo, atacando las fuentes de estrés en el trabajo o diseñando las fuentes de bienestar.

- Rediseñar tareas y ambiente laboral
- Establecer horarios de trabajo flexibles
- Fomentar administración participativa
- Analizar roles de trabajo y establecer metas
- Brindar apoyo social
- Establecer políticas justas para los empleados y métodos justos para la distribución de recompensas. (Arnold, Randall 2012)

Es importante combatir los problemas con demandas laborales a través del enriquecimiento de puestos de trabajo, establecimiento de reuniones informales rápidas, ajustar niveles de dotación personal, capacitar al personal para realizar tareas complejas, establecer tiempos de descansos fijos, establecer semanas laborales comprimidas, permitir arreglos para intercambio de turnos entre compañeros, garantizar equidad y justicia en asignación de turnos. En cuanto a las relaciones cabe resaltar que turnarse roles juega un papel importante para experimentar diferentes trabajos o tareas, garantizar que el personal este protegido de riesgos o amenaza de violencia por parte de los clientes o pacientes, garantizar que el rol del empleado no tenga como consecuencia que este se encuentre en permanente conflicto con sus colegas, clientes o miembros del público. Y en cuanto a los cambios, se destacan abrir nuevas líneas de comunicación para anunciar información importante y asignar a miembros del personal la tarea de resaltar información de manera que esta no pase inadvertida.

El liderazgo y la justicia en el trabajo son dos factores determinantes, ya que es importante garantizar buenas condiciones de trabajo y un clima laboral que permita resolver los problemas con prontitud, a través de: comunicación de políticas y estrategias para trabajo decente, la prohibición de la discriminación, la protección de la privacidad. **(OIT, 2013)**

En dos hospitales de la ciudad de Cartagena en el 2013 se concluyó que las situaciones que frecuentemente reconocen los profesionales como causa de estrés son el factor muerte, derivado de situaciones en las que se deben realizar cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes.

En el factor "conflicto con médicos", la situación que se caracterizó como causa frecuente de estrés corresponde a tomar decisiones sobre un paciente cuando el médico no está disponible. También se identificaron como situaciones más frecuentes generadoras de estrés la falta de comunicación con otros compañeros, ya sean enfermeros y/o auxiliares de enfermería sobre problemas en el servicio. Otro de los factores hallados como causa frecuente de estrés, es no tener tiempo suficiente para realizar todas las funciones de enfermería en su totalidad y la falta de personal idóneo para cubrir adecuadamente el servicio. **(Castillo, Torres, 2013)**. Los trabajadores pueden desarrollar sus responsabilidades correctamente si cuentan con tiempo adecuado para las mismas, así no se ejerce presión sobre ellos.

HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

- 1.** Las extensas jornadas laborales son una de las principales causas del estrés laboral en la Clínica los remansos en la ciudad de Ibagué.

- 2.** La falta de personal de enfermería es uno de los factores de riesgo de estrés más alto en el personal auxiliar de enfermería del servicio de hospitalización de la Clínica los Remansos en la ciudad de Ibagué.

- 3.** La falta de actividades de bienestar psicosocial entre auxiliares de enfermería da lugar a la presencia de estrés laboral en la Clínica los Remansos.

- 4.** El pago no oportuno del salario es uno de los factores de riesgo de estrés menos alto en el personal auxiliar de enfermería de la Clínica los Remansos.

MARCO METODOLÓGICO

La clínica los remansos tiene 62 empleados, de los cuales más del 50% es asistencial (consulta externa u hospitalización), entre médicos generales, psiquiatras, psicólogos, enfermeros, auxiliares de enfermería y terapeutas ocupacionales de los cuales alrededor de 45% son del servicio de hospitalización, y el 19,3% es personal de enfermería y auxiliar de enfermería quien permanece y garantiza la supervisión de los pacientes las 24 horas del día, los 7 días de la semana, sin dejar ni un sólo minuto el servicio de hospitalización sin este equipo.

La presente investigación se llevó a cabo a 12 funcionarios entre Enfermeros y auxiliares de Enfermería del área de hospitalización de la Unidad de Salud Mental de la Clínica los Remansos en Ibagué Tolima. Esta institución es una corporación sin ánimo de lucro, de carácter no oficial e interés social y utilidad común. La clínica los Remansos de la ciudad de Ibagué -Tolima en la actualidad cuenta con la prestación de los servicios en salud desde el área de rehabilitación en pacientes con enfermedad Mental hasta los planes de seguimiento y control de los usuarios que son dados de alta.

Tipo y diseño de estudio

La presente investigación tiene un enfoque mixto de tipo secuencial (cuantitativo-cualitativo). De la misma manera es un estudio descriptivo ya que pretende conocer las variables que producen estrés en personal de la salud y los métodos para disminuirlo y evitarlo en la institución.

Población

12 funcionarios entre Enfermeros y auxiliares de Enfermería del área de hospitalización de la Unidad de Salud Mental de la Clínica los Remansos. Entre un rango de edad de mínima de 23, media 33 años y máxima 46 años, con participación de ambos géneros, (6 Hombres – 6 Mujeres), nivel educativo auxiliares y profesional de enfermería, experiencia entre 3 a 5 años), la ubicación de la clínica se encuentra en el barrio Cádiz, de la ciudad de Ibagué, en el departamento del Tolima (Colombia).

Muestra

La muestra fue intencional; de aquí que se toman los 12 trabajadores del área de hospitalización de la Unidad de Salud Mental de la CLINICA LOS REMANSOS en Ibagué Tolima, cuya vinculación laboral sobrepasará seis meses de antigüedad, distribuida en el personal Enfermeros y auxiliares de Enfermería.

Instrumento

Batería de riesgos psicosociales

Es una batería compuesta por una serie de 8 instrumentos válidos y confiables para identificar, evaluar y prevenir los factores de riesgo psicosocial realizado por la Universidad Javeriana en convenio con la Dirección General de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo, ver tabla ficha técnica 2 de la batería de Psicosociales.

La función principal de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial es la de elevar la calidad de los procesos de evaluación del riesgo psicosocial, de modo que se puedan elaborar planes y programas mejor focalizados.

El objetivo de la aplicación del instrumento es el de establecer si hay o no riesgos psicosociales, tanto en el plano intra laboral, como en el extra laboral, y determinar qué nivel alcanzan. Los niveles son: sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo medio, riesgo alto o riesgo muy alto.

Los resultados de la evaluación individual generan un resultado numérico que será interpretado por los psicólogos que conforman el grupo de investigación.

Basado en los resultados se generan propuestas para incluir en los programas de Bienestar Social y de Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales trabajan de forma transversal las actividades institucionales.

Tabla 2. Ficha Técnica Batería de Riesgos Psicosociales

Nombre:	Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extralaboral).
Fecha de aplicación:	Julio de 2010
Autores:	Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.

Instrumentos que componen la batería:	<ul style="list-style-type: none"> • Ficha de datos generales (información sociodemográfica e información ocupacional del trabajador). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intra laboral (forma A). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intra laboral (forma B). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extra laboral. • Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo. • Guía de entrevistas semi estructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intra laboral. • Guía de grupos focales • para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intra laboral. • Cuestionario para la evaluación del estrés (Villalobos 1996, 2005 y 2010)
Población a quien va dirigida:	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia.
Puntuaciones:	Específicas para cada instrumento que compone la batería.
Objetivo de la batería:	Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extra laboral en Población laboralmente activa.
Alcance:	Identificar datos socios demográficos y ocupacionales de los trabajadores. Establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extra laboral y determinar su nivel de riesgo.

Fuente: Ministerio de la Protección Social

Instrumentos de recolección de información

Una vez se identificó la Batería de Riesgos Psicosociales, de los ocho 8 instrumentos, se seleccionó la ficha de datos generales (la cual indaga por la información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador) y el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intra laboral (forma B). Estos instrumentos nos brindan un resultado cuantitativo y permite una interpretación cualitativa.

La ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador), indaga por las características individuales de cada trabajador como el sexo, edad, estado civil, el nivel educativo, ocupación, la ciudad o lugar de residencia, el estrato, el tipo de vivienda y el número de dependientes económicamente del trabajador.

De acuerdo con la descripción de la batería las características y los aspectos ocupacionales de los trabajadores pueden variar o modificar la percepción y el efecto de los factores de riesgo intra laborales y extra laborales (Ministerio de la Protección Social, 2010). En el caso de investigación descrito serían los factores de riesgo intra laborales. Ver tabla 3.

Tabla 3. Variables Sociodemográficas y Ocupacionales Indagadas con la Batería de Instrumentos para la evaluación de los Factores de Riesgos Psicosociales.

CONSTRUCTO	VARIABLES
INFORMACIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICA	Sexo Edad (calculada a partir del año de nacimiento) Estado civil Grado de escolaridad (último nivel de estudios alcanzado) Ocupación o profesión Lugar de residencia actual Estrato socioeconómico de la vivienda Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo) Número de personas a cargo (se refiere al número de personas que de forma directa dependen económicamente del trabajador).
INFORMACIÓN OCUPACIONAL	Lugar actual de trabajo Antigüedad en la empresa Nombre del cargo Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo) Antigüedad en el cargo actual Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja Tipo de contrato Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas Modalidad de pago

Fuente: Ministerio de la Protección Social

El cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial (forma B) evalúa las condiciones intralaborales que según la definición en la Batería de Riesgos Psicosociales se entiende como las “características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo” Ministerio de la protección social, 2007.

El cuestionario utilizado evalúa 4 dominios y 18 dimensiones distribuidas de la siguiente manera: Ver tabla 3.

Tabla 4. Dominios y Dimensiones Intra laborales

INSTRUMENTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B).	DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas cuantitativas Demandas de carga mental Demandas emocionales Exigencias de responsabilidad del cargo* Demandas ambientales y de esfuerzo físico Demandas de la jornada de trabajo Consistencia del rol* Influencia del ambiente laboral sobre el extra laboral
	CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas Participación y manejo del cambio

		Claridad de rol Capacitación
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño Relación con los colaboradores (subordinados)
	RECOMPENSA	Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

Fuente: Ministerio de la Protección Social

En el dominio demandas del trabajo las dimensiones exigencias de responsabilidad del cargo y consistencia de rol sólo aplican para trabajadores con personal a cargo y se evalúan en el cuestionario de riesgos psicosociales (forma A), por lo tanto, no serán tenidos en cuenta en la presente investigación debido a que no se evaluó trabajadores con personal a cargo.

De acuerdo con la definición indicada en la batería los dominios se definen de la siguiente manera:

- **Demandas del trabajo:** se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.

Tabla 5. Definición de las dimensiones del Dominio Demandas del Trabajo e Indicadores de Riesgo

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	FACTORES DE RIESGO
DEMANDAS CUANTITATIVAS	Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo. Se convierten en fuente de riesgo cuando:	El tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto, se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.

DEMANDAS DE CARGA MENTAL	<p>Las exigencias de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta.</p> <p>La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla.</p>	<p>La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes.</p> <p>La información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.</p>
---------------------------------	--	--

<p style="text-align: center;">DEMANDAS EMOCIONALES</p>	<p>Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador.</p> <p>La exposición a las exigencias emocionales demanda del trabajador habilidad para: a) entender las situaciones y sentimientos de otras personas y b) ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor.</p>	<p>El individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuarios o público.</p> <p>El individuo se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o a la integridad de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc.).</p> <p>El individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor.</p>
--	---	---

<p style="text-align: center;">DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FÍSICO</p>	<p>Las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químicas, biológicas (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>Implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.</p>
<p style="text-align: center;">DEMANDAS DE LA JORNADA DE TRABAJO</p>	<p>Las demandas de la jornada de trabajo son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.</p>	<p>Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso.</p>

INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE EL ENTORNO EXTRALABORAL	Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo impactan su vida extra laboral.	Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.
---	--	---

Fuente: Ministerio de la Protección Social

- Control sobre el trabajo:** 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.

Tabla 6. Definición de las dimensiones del Dominio Control sobre el Trabajo e Indicadores de Riesgo

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
CLARIDAD DE ROL	Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.	La organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.

<p>PARTICIPACIÓN Y MANEJO DEL CAMBIO</p>	<p>Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral.</p> <p>Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados.</p>	<p>El trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio. En el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador.</p> <p>Los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.</p>
<p>OPORTUNIDADES PARA EL USO DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS</p>	<p>Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.</p>	<p>El trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades.</p> <p>Se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.</p>
<p>CONTROL Y AUTONOMÍA SOBRE EL TRABAJO</p>	<p>Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.</p>	<p>El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente.</p> <p>El margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.</p>
<p>CAPACITACIÓN</p>	<p>Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y</p>	<p>El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente.</p>

	fortalecer sus conocimientos y habilidades.	Las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.
--	---	---

Fuente: Ministerio de la Protección Social

- **Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo:** el liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área.

El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión.

Tabla 7. Definición de las dimensiones del Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo e Indicadores de Riesgo

DIMENSION	DEFINICION	INDICADORES DE RIESGO
CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO	<p>Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.</p>	<p>La gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas.</p> <p>El jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y permitir la participación de sus colaboradores.</p> <p>El apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso.</p>
RELACIONES CON COLABORADORES (SUBORDINADOS)	<p>Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura.</p>	<p>La gestión que realizan los colaboradores presenta dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas.</p> <p>El grupo de colaboradores tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente con su jefe.</p> <p>El apoyo social que recibe el jefe de parte de los colaboradores es escaso o inexistente cuando se presentan dificultades laborales.</p>

<p style="text-align: center;">RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO</p>	<p>Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.</p>	<p>Inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador.</p>
<p style="text-align: center;">RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO</p>	<p>Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a:</p> <p>La posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral.</p> <p>Las características y calidad de las interacciones entre compañeros.</p> <p>El apoyo social que se recibe de compañeros.</p> <p>El trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común).</p> <p>La cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración)</p>	<p>En el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas. Se da un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de compañeros, que genera un ambiente deficiente de relaciones. Se presenta una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz. •</p> <p>Existen deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo. • El grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente.</p>

Fuente: Ministerio de la Protección Social

- **Recompensa:** Trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera, de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo, posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.

Tabla 8. Definición de las dimensiones del Dominio Recompensa e Indicadores de Riesgo

DIMENSION	DEFINICION	INDICADORES DE RIESGO
<p style="text-align: center;">RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN Y DEL TRABAJO QUE SE REALIZA</p>	<p>Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo.</p>	<p>El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe.</p> <p>Se percibe inestabilidad laboral.</p> <p>Los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan.</p>

<p style="text-align: center;">RECONOCIMIENTO Y COMPENSACION</p>	<p>Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo.</p>	<p>El reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros. El salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización. • La empresa descuida el bienestar de los trabajadores. La organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo.</p>
---	---	---

Fuente: Ministerio de la Protección Social

APLICACIÓN DE LA FICHA DE DATOS GENERALES Y EL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL (FORMA B) A AUXILIARES DE ENFERMERÍA Y ENFERMEROS DE LA CLÍNICA LOS REMANSOS DE IBAGUÉ

Procedimiento

Para la realización del diagnóstico de factores riesgo psicosocial intra laboral (forma B), se procede a realizar una reunión informativa con el área de talento humano y en la cual se solicita la autorización para la aplicación del cuestionario y se socializa la pertinencia y necesidad de este diagnóstico de acuerdo con el marco legal y normativo vigente. A continuación, se describe cada una de las etapas del proceso.

Consentimiento Informado

Se socializa con el área de talento humano la pertinencia de la aplicación del cuestionario de riesgos psicosociales, que de acuerdo con la Resolución 2646 de 17 de julio de 2008 establece la obligatoriedad de evaluar, identificar, prevenir y monitorear permanente la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y como mecanismo de identificación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, con lo cual surge la necesidad de evaluar a toda población que se encuentre laborando.

También se informa que de acuerdo con el código deontológico bioético que regula la profesión de la psicología la información será guarda confidencialmente. Ley 1090 de 2006.

Posteriormente la Clínica firma la carta de información y consentimiento informado y se entrega a cada empleado el consentimiento individual con el cual acepta voluntariamente la participación en la prueba. Por razones de confidencialidad no se anexan los consentimientos del personal evaluado y para efectos prácticos se anexa el modelo aprobado por la universidad y aceptado por la Clínica los Remansos. **Ver Anexo A.**

Aplicación de los cuestionarios

Una vez se explica el procedimiento y se ha firmado el consentimiento, se procede a realizar la recolección de datos mediante la aplicación de la ficha de datos generales (información sociodemográfica e información ocupacional del trabajador) y el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intra laboral (forma B). La metodología se realiza mediante la modalidad de auto aplicación, dicho proceso se realizó en los espacios físicos de la CLINICA LOS REMANSOS, bajo el acompañamiento de un integrante de equipo de la investigación, estando atento a despejar dudas relacionadas al instrumento.

Una vez completado cada cuestionario se archivó preservando así el anonimato de los participantes, reservando la información de la evaluación utilizada de factores psicosociales, conforme a lo establecido en la ley 1090 del 2006, en consecuencia, se garantiza el compromiso de usar la información única y exclusivamente para los fines inherentes a la seguridad y salud en el trabajo.

Posteriormente los resultados fueron tabulados, depurados y analizados a través de el aplicativo en Excel automatizado y predeterminado, aportado por el Ministerio de la Protección Social y disponible para su consulta, con el fin de interpretar estadísticamente dichos resultados.

Confidencialidad de los datos

Para garantizar que los resultados individuales fueran confidenciales, se asignó un código a cada uno de los 12 participantes, el cual es numérico y va desde el 1001 hasta el 1012. Este número fue asignado de forma aleatoria y se muestra en las tablas segmentadas por dimensiones.

RESULTADOS

Condiciones sociodemográficas e información ocupacional de los Enfermeros y Auxiliares de Enfermería de la Clínica los Remansos

La unidad de salud mental (hospitalización) dispone de 12 auxiliares de enfermería, donde el 41.7% es de sexo femenino y el 58.3 es de sexo masculino, con un rango de edades entre 23 y 46 años y una media de 33 años, donde el grupo se concentra en un 66.6% menor de 30 años.

En cuanto al estado civil predomina la población soltera con un 83.3% de la, y solo el 16.6% está casado o en unión libre.

El 100% del grupo tiene formación técnica o tecnológica como auxiliar de enfermería. De esta población el 25% ha culminado una carrera profesional.

El 100% de la población reside dentro del sector urbano de la ciudad de Ibagué y se concluye que el 50% reside en estrato 2, el 33.3% en estrato en estrato 3 y sólo el 16,7% en estrato 1.

De acuerdo con los resultados obtenidos el 50% de la muestra vive en condiciones de arriendo y el 33,3% en casa familiar, mientras que sólo el 26,7% reside en casa propia.

En cuanto a las personas que se tienen a cargo el 50% de la muestra informa tener dos personas a cargo, el 33.3% tiene una, el 8.3% tiene 6 personas a cargo y el 8,3% no tiene ninguna persona a cargo.

El 91.7% lleva laborando en la institución más de un año y solo el 8.3% entre 6 y 12 meses. Todos (100%) laborales como auxiliares de enfermería, donde el 75% tiene profesión como auxiliar técnico y el 25% como técnico o tecnólogo. El 100% de la población labora en el área asistencial de hospitalización, donde el 91,7% tiene contrato a término indefinido y el 8.3% tiene un contrato temporal de menos de 1 año.

De acuerdo con los resultados el 100% labora 192 horas mensuales, mediante turnos de 6 o 12 horas.

Respecto a salarios mientras que el 66,7% recibe un ingreso fijo con una parte variable; el 33.3% restante devenga un ingreso fijo.

Análisis de los resultados del cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral (forma B)

Se aplicaron 12 encuestas del cuestionario de factores de riesgo Intralaboral (forma B) a 12 auxiliares de enfermería los cuales no tienen personal a cargo, para interpretar el cuestionario se debe tener en cuenta la escala de interpretación del cuestionario teniendo como referente la comparación de los puntajes transformados con la escala de baremos.

Escala de Interpretación del Cuestionario Factores de Riesgo Psicosocial Intra laboral (forma B)

- **Sin riesgo o riesgo despreciable:** ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.
- **Riesgo bajo:** no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.
- **Riesgo medio:** nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
- **Riesgo alto:** nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y, por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
- **Riesgo muy alto:** nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Interpretación Global de los Resultados

En los resultados totales de la Batería de riesgo psicosocial intra laboral (forma B) se muestra un puntaje total global de 33.1 que indica riesgo alto. Al hacer la discriminación por dominios encontramos que el más más afectado es el dominio de demandas del trabajo, con un nivel de riesgo muy alto (45.3 puntos). El segundo lugar lo ocupa el dominio de recompensas con un puntaje de 19.6 que indica un nivel de riesgo alto para la población de estudio. Seguidamente, los dominios control sobre el trabajo mostraron un nivel de riesgo medio con un puntaje de 29.5 y finalmente los dominios liderazgo y relaciones sociales en el trabajo muestran un nivel de riesgo medio con un puntaje de 24.0, Ver tabla 9.

Tabla 9. Resultados del Cuestionario de Riesgos Intra laborales (Forma B) en Auxiliares de Enfermería de la Clínica los Remansos.

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE RIESGOS INTRALABORALES (FORMA B) EN AUXILIARES DE ENFERMERÍA DE LA CLÍNICA LOS REMANSOS			
DOMINIO	DIMENSIONES	PUNTAJE TRANSFORMADO	NIVEL DE RIESGO
DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas cuantitativas	29.2	BAJO
	Demandas de carga mental	62.1	MEDIO
	Demandas emocionales	59.5	MUY ALTO
	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	40.0	ALTO
	Demandas de la jornada de trabajo	42.4	MEDIO
	Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral	25.0	MEDIO
	PUNTAJE TOTAL DEL DOMINIO	45.3	MUY ALTO
RECOMPENSA	Reconocimiento y compensación	25.7	ALTO
	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	9.4	MEDIO
	PUNTAJE TOTAL DEL DOMINIO	19.2	ALTO
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Control y autonomía sobre el trabajo	47.9	MEDIO
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas	30.2	MEDIO
	Participación y manejo del cambio	40.3	ALTO
	Claridad de rol	22.5	ALTO
	Capacitación	11.1	BAJO
	PUNTAJE TOTAL DEL DOMINIO	29.5	MEDIO
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo	22.4	MEDIO
	Relaciones sociales en el trabajo	22.2	MEDIO
	Retroalimentación del desempeño	32.1	ALTO
	PUNTAJE TOTAL DEL DOMINIO	24.0	MEDIO
TOTAL GENERAL Cuestionario de Factores de Riesgos Psicosociales (Forma B)		33.1	ALTO

Resultados del Cuestionario de Riesgos Intra laborales (Forma B) por Dominios.

Dominio Demandas del Trabajo:

El dominio demandas del trabajo muestra un riesgo muy alto en sus resultados de acuerdo con la tabla anterior, la dimensión demandas emocionales es la más afectada con un nivel de riesgo muy alto y un puntaje de 59.5; seguidamente, la dimensión demandas ambientales y de esfuerzo físico muestra un resultado alto con un puntaje de 40.0. Las dimensiones de demandas de carga mental, demandas de la jornada de trabajo e influencia del ambiente laboral sobre el extra laboral se sitúan en el nivel de riesgo medio y finalmente la dimensión demandas cuantitativas arrojó un riesgo bajo. Ver tabla 10.

Tabla 10. Tabla Resultados de Medición de Riesgos Intra laborales en el dominio Demandas del Trabajo.

Dimensiones												Dominio	
Demandas ambientales y de esfuerzo físico		Demandas emocionales		Demandas cuantitativas		Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral		Demandas de carga mental		Demandas de la jornada de trabajo		Demandas del trabajo	
Puntaje	nivel de riesgo	Puntaje	nivel de riesgo	Puntaje	nivel de riesgo	Puntaje	nivel de riesgo	Puntaje	nivel de riesgo	Puntaje	nivel de riesgo	Puntaje	nivel de riesgo
40.0	riesgo alto	59.5	riesgo muy alto	29.2	riesgo bajo	25.0	riesgo medio	62.1	Riesgo medio	42.4	riesgo medio	45.3	Riesgo muy alto

Dominio Recompensa:

Los resultados globales indican que este dominio está en un nivel de riesgo alto donde la dimensión reconocimiento y compensación es la más afectada con un puntaje de 25.7 y su nivel de riesgo es alto Por su parte la dimensión recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, arrojó un puntaje de 9.4 y su nivel de riesgo es medio, Ver tabla 11.

Tabla 11. Tabla Resultados de Medición de Riesgos Intra laborales en el dominio Recompensas.

Dimensiones				Dominio	
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza		Reconocimiento y compensación		Recompensas	
Puntaje	nivel de riesgo	Puntaje	nivel de riesgo	Puntaje	nivel de riesgo
9.4	riesgo medio	25.7	riesgo alto	19.2	Riesgo alto

Dominio Control Sobre el Trabajo:

Este dominio muestra una afectación con un riesgo medio (29.5) de acuerdo con los puntajes transformados. Las dimensiones que más se ven afectadas con un nivel de riesgo alto son la de participación y manejo del cambio con un puntaje de 40.3 y la de claridad de rol con un puntaje de 22.5. Las dimensiones de control y autonomía sobre el trabajo con un puntaje de 47.9 y oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas con un puntaje de 30.2 se encuentran con un nivel de riesgo medio: Finalmente la dimensión capacitación arrojó un nivel de riesgo bajo con un puntaje de 11.1. Ver tabla 12.

Tabla 12. Tabla Resultados de Medición de Riesgos Intra laborales en el dominio Control Sobre el Trabajo.

Dimensiones								Dominio			
Claridad de rol		Capacitación		Participación y manejo del cambio		Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos		Control y autonomía sobre el trabajo		Control sobre el trabajo	
Puntaje	nivel de riesgo	Puntaje	nivel de riesgo	Puntaje	nivel de riesgo	Puntaje	nivel de riesgo	Puntaje	nivel de riesgo	Puntaje	nivel de riesgo
22.5	riesgo alto	11.1	riesgo bajo	40.3	riesgo alto	30.2	riesgo medio	47.9	riesgo medio	29.5	riesgo medio

Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo:

Los resultados muestran el dominio en un nivel de riesgo medio en donde la dimensión más afecta es la de retroalimentación del desempeño con un puntaje de 32.1 y un nivel de riesgo alto. Las dimensiones características del liderazgo con un puntaje de 22.4 y relaciones sociales en el trabajo con un puntaje de 22.2 muestran un nivel de riesgo medio. Ver tabla 13.

Tabla 13. Tabla Resultados de Medición de Riesgos Intra laborales en el dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo.

Dimensiones						Dominio	
Características del liderazgo		Relaciones sociales en el trabajo		Retroalimentación del desempeño		Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	
Puntaje	nivel de riesgo	Puntaje	nivel de riesgo	Puntaje	nivel de riesgo	Puntaje	nivel de riesgo
22.4	Riesgo medio	22.2	Riesgo medio	32.1	riesgo alto	24.0	riesgo medio

Análisis individual

A continuación, se hace una descripción detallada de los resultados hallados por cada individuo que participó en la encuesta. Tener en cuenta que por motivos de confidencialidad se asignó un código a cada participante de la investigación. Este código va desde el 1001 al 1012.

1001 Mujer: El puntaje total del cuestionario revela un nivel de *riesgo muy alto* con 47.7 puntos. En el dominio de recompensas existe alta insatisfacción (riesgo alto: 45 puntos), en especial en las dimensiones de reconocimiento y compensación sobre el trabajo ejecutado.

El dominio de demandas del trabajo está dentro del nivel de riesgo alto con 61.5 puntos, se observa un mayor factor estresante en el área de demandas ambientales y emocionales. En el dominio de liderazgo y relaciones sociales también prevalece el riesgo alto con 40 puntos, donde se ve afectado el individuo en el dominio de las relaciones sociales con sus compañeros de trabajo. Por último, el dominio control sobre el trabajo muestra un riesgo medio según el puntaje de 31.9, pero en las dimensiones de claridad del rol y participación del cambio, se observa falta de límites identificables sobre el rol auxiliar de enfermería. Para más detalles remitirse a las tablas 14, 15, 16, 17 y 18.

1002 Mujer: El puntaje total del cuestionario muestra un nivel riesgo muy alto con un puntaje de 41.5. en el dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo su puntaje fue de 25 mostrando un nivel de riesgo medio. En el dominio de recompensas se obtuvo un puntaje de 20 que indica un nivel de riesgo alto. En cuanto al dominio de control sobre el trabajo se identificó un riesgo muy alto con 44.4 puntos, donde se observa falta de claridad en el rol como auxiliar de enfermería y limitación del uso de sus habilidades. Por último, la dimensión de demandas del trabajo muestra un riesgo muy alto con 58.3 puntos, donde predomina la carga mental, emocional, ambiental y de esfuerzo físico con puntajes muy altos. Para más detalles remitirse a las tablas 14,15, 16, 17 y 18.

1003 Hombre; En el puntaje total del cuestionario se obtuvo 39.2 puntos, que indican riesgo muy alto, se resalta el dominio de demandas del trabajo, donde priman las demandas emocionales del individuo con riesgo muy alto. Para más detalles remitirse a las tablas 14, 15, 16, 17 y 18.

1004 Hombre; En el puntaje total se obtuvieron 29.4 puntos que clasifica dentro del riesgo medio, pero en el dominio de demandas del trabajo, se observa riesgo muy alto debido a las demandas emocionales que obtuvieron un puntaje de 63.9 (riesgo muy alto). Para más detalles remitirse a las tablas 14, 15, 16, 17 y 18.

1005 Hombre; En el puntaje total se obtuvieron 47.4 puntos que indican riesgo muy alto, donde se resaltan los dominios de recompensas con 25 (nivel de riesgo muy alto) y 37.5 (alto) en las dimensiones organización del trabajo y recompensas. En cuanto al dominio de demandas del trabajo, se observa que las demandas ambientales y emocionales para este individuo son muy altas con puntajes respectivos de 56.3 y 72.2. Por último, en el dominio de control sobre el trabajo se observa falta de claridad en el rol que se ejecuta como auxiliar de enfermería. Para más detalles remitirse a las tablas 14, 15, 16, 17 y 18.

1006 Mujer; En el puntaje total del cuestionario mostró un riesgo alto con 34.5 puntos, donde el dominio de demandas del trabajo fue el que mayor riesgo presentó con 46.2 puntos, siendo las demandas emocionales dentro de la actividad que genera más riesgo. Para más detalles remitirse a las tablas 14, 15, 16, 17 y 18.

1007 Hombre; En el cuestionario, el puntaje total fue de 24.7 puntos que indican un riesgo bajo, pero hay presencia de un riesgo muy alto en demandas emocionales, que son equilibrados por el individuo en otras dimensiones del dominio demandas. Para más detalles remitirse a las tablas 14, 15, 16, 17 y 18.

1008 Hombre; En el cuestionario, el puntaje total fue de 33 puntos, que indica un riesgo alto, donde el Dominio con mayor riesgo es demandas del trabajo con 47.5 puntos. Y se evidencia que las demandas emocionales son las de mayor afectación en el individuo, pero estas son equilibradas en otras dimensiones. Para más detalles remitirse a las tablas 14, 15, 16, 17 y 18.

1009 Mujer; En el cuestionario, el puntaje total fue de 31.2 puntos, que indica un nivel de riesgo medio, pero se identifica en el dominio de demandas del trabajo un riesgo muy alto estimulado por las demandas emocionales y del trabajo, y que tratan de ser compensadas con otras dimensiones. Para más detalles remitirse a las tablas 14, 15, 16, 17 y 18.

1010 Mujer; El puntaje total del cuestionario muestra 34.8 puntos, que indican un riesgo alto. El dominio de demandas del trabajo muestra un riesgo muy alto afectado por las demandas emocionales con 66.7 puntos (riesgo alto) pero logra equilibrar las cargas con otras dimensiones. Para más detalles remitirse a las tablas 14, 15, 16, 17 y 18.

1011 Hombre; En el puntaje total del cuestionario se evidencia un riesgo alto con 33.5 puntos. El dominio que más afecta este resultado está en la dimensión de demandas emocionales del dominio demandas del trabajo, en donde se observa un riesgo muy alto con un puntaje de 55.6. En general logra ser compensado con otros dominios. Para más detalles remitirse a las tablas 14, 15, 16, 17 y 18.

1012 Hombre; En el puntaje total del cuestionario se obtiene 28.9 puntos que indica un riesgo medio. El dominio más afectado es el de demandas del trabajo donde se evidencia en la dimensión de cargas emocionales un riesgo muy alto con 94.4, lo cual es una dimensión que requiere intervención por lo preocupante del nivel de riesgo. En otros dominios y dimensiones su nivel de riesgo no es alarmante y de alguna manera se espera que logre equilibrar esta afectación. Para más detalles remitirse a las tablas 14, 15, 16, 17 y 18.

Tabla 14. Resultados individuales de la batería de riesgo psicosocial intra laboral (forma B) dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo.

	Dimensiones						Dominio	
	Características del liderazgo		Relaciones sociales en el trabajo		Retroalimentación del desempeño		Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	
	Puntaje	nivel de riesgo	Puntaje	nivel de riesgo	Puntaje	nivel de riesgo	Puntaje	nivel de riesgo
1001	36.5	Riesgo alto	41.7	Riesgo muy alto	45	Riesgo alto	40	Riesgo muy alto
1002	21.2	Riesgo medio	20.8	Riesgo medio	45	Riesgo alto	25	Riesgo medio
1003	26.9	Riesgo alto	22.9	Riesgo medio	40	Riesgo alto	27.5	Riesgo alto
1004	5.8	Riesgo bajo	14.6	Riesgo bajo	5	Sin riesgo o riesgo despreciable	9.2	Riesgo bajo
1005	44.2	Riesgo muy alto	27.1	Riesgo medio	50	Riesgo alto	38.3	Riesgo alto
1006	30.8	Riesgo alto	35.4	Riesgo alto	40	Riesgo alto	34.2	Riesgo alto
1007	17.3	Riesgo medio	18.8	Riesgo medio	35	Riesgo alto	20.8	Riesgo medio
1008	25	Riesgo medio	18.8	Riesgo medio	10	Riesgo bajo	20	Riesgo medio
1009	17.3	Riesgo medio	18.8	Riesgo medio	25	Riesgo medio	19.2	Riesgo medio
1010	19.2	Riesgo medio	20.8	Riesgo medio	50	Riesgo alto	25	Riesgo medio
1011	25	Riesgo medio	27.1	Riesgo medio	40	Riesgo alto	28.3	Riesgo alto
1012	0	Sin riesgo o riesgo despreciable	12.5	Riesgo bajo	15	Riesgo bajo	7.5	Sin riesgo o riesgo despreciable

Tabla 15. Resultados individuales de la batería de riesgo psicosocial intra laboral (forma B) dominio Control Sobre el Trabajo

	Dimensiones										Dominio	
	Claridad de rol		Capacitación		Participación y manejo del cambio		Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos		Control y autonomía sobre el trabajo		Control sobre el trabajo	
	Puntaje	nivel de riesgo	Puntaje	nivel de riesgo	Puntaje	nivel de riesgo	Puntaje	nivel de riesgo	Puntaje	nivel de riesgo	Puntaje	nivel de riesgo
1001	30	Riesgo alto	8.3	Riesgo bajo	58.3	Riesgo alto	18.8	Riesgo bajo	50	Riesgo bajo	31.9	Riesgo medio
1002	25	Riesgo alto	41.7	Riesgo alto	50	Riesgo alto	56.3	Riesgo alto	58.3	Riesgo medio	44.4	Riesgo muy alto
1003	30	Riesgo alto	33.3	Riesgo alto	33.3	Riesgo bajo	31.3	Riesgo medio	50	Riesgo bajo	34.7	Riesgo medio
1004	15	Riesgo medio	0	Sin riesgo o riesgo despreciable	33.3	Riesgo bajo	43.8	Riesgo alto	58.3	Riesgo medio	29.2	Riesgo medio
1005	50	Riesgo muy alto	25	Riesgo medio	58.3	Riesgo alto	37.5	Riesgo medio	58.3	Riesgo medio	45.8	Riesgo muy alto
1006	25	Riesgo alto	0	Sin riesgo o riesgo despreciable	58.3	Riesgo alto	12.5	Sin riesgo o riesgo despreciable	41.7	Riesgo bajo	26.4	Riesgo bajo
1007	15	Riesgo medio	0	Sin riesgo o riesgo despreciable	25	Riesgo bajo	25	Riesgo bajo	50	Riesgo bajo	22.2	Riesgo bajo
1008	10	Riesgo medio	0	Sin riesgo o riesgo despreciable	41.7	Riesgo medio	31.3	Riesgo medio	66.7	Riesgo medio	27.8	Riesgo medio
1009	20	Riesgo alto	8.3	Riesgo bajo	41.7	Riesgo medio	37.5	Riesgo medio	33.3	Sin riesgo o riesgo despreciable	27.8	Riesgo medio
1010	25	Riesgo alto	0	Sin riesgo o riesgo despreciable	41.7	Riesgo medio	25	Riesgo bajo	58.3	Riesgo medio	29.2	Riesgo medio
1011	25	Riesgo alto	16.7	Riesgo bajo	41.7	Riesgo medio	43.8	Riesgo alto	50	Riesgo bajo	34.7	Riesgo medio
1012	10	Riesgo medio	0	Sin riesgo o riesgo despreciable	41.7	Riesgo medio	6.3	Sin riesgo o riesgo despreciable	41.7	Riesgo bajo	18.1	Sin riesgo o riesgo despreciable

Tabla 16. Resultados individuales de la batería de riesgo psicosocial intra laboral (forma B) dominio Demandas del Trabajo

	Dimensiones												Dominio	
	Demandas ambientales y de esfuerzo físico		Demandas emocionales		Demandas cuantitativas		Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral		Demandas de carga mental		Demandas de la jornada de trabajo		Demandas del trabajo	
	Puntaje	nivel de riesgo	Puntaje	nivel de riesgo	Puntaje	nivel de riesgo	Puntaje	nivel de riesgo	Puntaje	nivel de riesgo	Puntaje	nivel de riesgo	Puntaje	nivel de riesgo
1001	68.8	Riesgo muy alto	86.1	Riesgo muy alto	41.7	Riesgo medio	18.8	Riesgo bajo	70	Riesgo medio	41.7	Riesgo medio	61.5	Riesgo muy alto
1002	68.8	Riesgo muy alto	55.6	Riesgo muy alto	16.7	Sin riesgo o riesgo despreciable	31.3	Riesgo medio	95	Riesgo muy alto	50	Riesgo alto	58.3	Riesgo muy alto
1003	47.9	Riesgo alto	77.8	Riesgo muy alto	33.3	Riesgo bajo	25	Riesgo bajo	75	Riesgo medio	54.2	Riesgo alto	55.8	Riesgo muy alto
1004	27.1	Riesgo bajo	63.9	Riesgo muy alto	41.7	Riesgo medio	31.3	Riesgo medio	75	Riesgo medio	54.2	Riesgo alto	47.4	Riesgo muy alto
1005	56.3	Riesgo muy alto	72.2	Riesgo muy alto	41.7	Riesgo medio	50	Riesgo alto	75	Riesgo medio	45.8	Riesgo medio	59	Riesgo muy alto
1006	37.5	Riesgo medio	63.9	Riesgo muy alto	41.7	Riesgo medio	25	Riesgo bajo	70	Riesgo medio	33.3	Riesgo bajo	46.2	Riesgo muy alto
1007	27.1	Riesgo bajo	52.8	Riesgo muy alto	16.7	Sin riesgo o riesgo despreciable	12.5	Sin riesgo o riesgo despreciable	40	Sin riesgo o riesgo despreciable	41.7	Riesgo medio	34.6	Riesgo medio
1008	37.5	Riesgo medio	69.4	Riesgo muy alto	16.7	Sin riesgo o riesgo despreciable	31.3	Riesgo medio	55	Riesgo bajo	54.2	Riesgo alto	47.4	Riesgo muy alto
1009	39.6	Riesgo medio	50	Riesgo muy alto	16.7	Sin riesgo o riesgo despreciable	37.5	Riesgo alto	70	Riesgo medio	50	Riesgo alto	45.5	Riesgo muy alto
1010	37.5	Riesgo medio	66.7	Riesgo muy alto	41.7	Riesgo medio	12.5	Sin riesgo o riesgo despreciable	70	Riesgo medio	45.8	Riesgo medio	47.4	Riesgo muy alto
1011	31.3	Riesgo bajo	55.6	Riesgo muy alto	41.7	Riesgo medio	25	Riesgo bajo	50	Sin riesgo o riesgo despreciable	37.5	Riesgo bajo	40.4	Riesgo alto
1012	43.8	Riesgo alto	94.4	Riesgo muy alto	41.7	Riesgo medio	31.3	Riesgo medio	75	Riesgo medio	33.3	Riesgo bajo	56.4	Riesgo muy alto

Tabla 17. Resultados individuales de la batería de riesgo psicosocial intra laboral (forma B) dominio Recompensas y puntaje total.

	Dimensiones				Dominio		PUNTAJE TOTAL del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral	
	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza		Reconocimiento y compensación		Recompensas		Puntaje	nivel de riesgo
	Puntaje	nivel de riesgo	Puntaje	nivel de riesgo	Puntaje	nivel de riesgo		
1001	25	Riesgo muy alto	58.3	Riesgo muy alto	45	Riesgo muy alto	47.7	Riesgo muy alto
1002	12.5	Riesgo medio	25	Riesgo medio	20	Riesgo alto	41.5	Riesgo muy alto
1003	6.3	Riesgo bajo	25	Riesgo medio	17.5	Riesgo medio	39.2	Riesgo muy alto
1004	6.3	Riesgo bajo	29.2	Riesgo alto	20	Riesgo alto	29.4	Riesgo medio
1005	25	Riesgo muy alto	37.5	Riesgo alto	32.5	Riesgo muy alto	47.4	Riesgo muy alto
1006	0	Sin riesgo o riesgo despreciable	8.3	Riesgo bajo	5	Riesgo bajo	34.5	Riesgo alto
1007	0	Sin riesgo o riesgo despreciable	4.2	Riesgo bajo	2.5	Sin riesgo o riesgo despreciable	24.7	Riesgo bajo
1008	6.3	Riesgo bajo	37.5	Riesgo alto	25	Riesgo alto	33	Riesgo alto
1009	12.5	Riesgo medio	20.8	Riesgo medio	17.5	Riesgo medio	31.2	Riesgo medio
1010	6.3	Riesgo bajo	37.5	Riesgo alto	25	Riesgo alto	34.8	Riesgo alto
1011	12.5	Riesgo medio	25	Riesgo medio	20	Riesgo alto	33.5	Riesgo alto
1012	0	Sin riesgo o riesgo despreciable	8.3	Riesgo bajo	5	Riesgo bajo	28.9	Riesgo medio

Fuente: realizada por el autor basado en el manual de riesgos psicosocial

En relación con el sexo de los integrantes, los resultados individuales no muestran una tendencia o sobrecarga de estrés específica por sexo, como se muestra en la tabla 19.

Tabla 18. Comparación proporcional de nivel de riesgo según sexo del individuo.

	MUJERES	HOMBRES
<i>RIESGO MUY ALTO</i>	2	2
<i>RIESGO ALTO</i>	2	2
<i>RIESGO MEDIO</i>	1	2
<i>RIESGO BAJO</i>	0	1
TOTAL	5	7

De acuerdo con lo anterior en este estudio el sexo de los auxiliares de enfermería de la Clínica los Remansos no influye en el nivel de riesgo psicosocial intra laboral.

DISCUSIÓN

La siguiente discusión parte de los resultados obtenidos a partir de la evaluación del cuestionario de riesgos psicosociales intra laboral (forma B) realizados en el personal de enfermería de la Clínica Los Remansos en la Ciudad de Ibagué Tolima.

Con la aplicación del cuestionario y la ficha de datos sociodemográficos pretendíamos identificar los factores de riesgo psicosocial intra laboral y su nivel de riesgo, para identificar aquellos factores de riesgo generadores de estrés que permitan diseñar un programa de bienestar laboral orientado a la búsqueda de estrategias de afrontamiento para prevenir y disminuir el estrés en los auxiliares de enfermería de la clínica.

En esta investigación el cuestionario de riesgos psicosociales (forma B) nos permitió indagar por los factores de riesgo psicosocial a nivel intra laboral para identificar aquellos factores relacionados con el estrés, de acuerdo con la OIT (2016):

Los factores del lugar de trabajo que pueden causar estrés se denominan factores de riesgo psicosocial (peligros psicosociales). La OIT definió los factores de riesgo psicosocial en 1984, en términos de “las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, necesidades, cultura del trabajador, y consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, rendimiento del trabajo y satisfacción laboral”. (p.2)

De esta manera dimos por cumplido nuestro principal objetivo de identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en los auxiliares de enfermería.

En el estudio se evidencia que en el dominio *Demandas del Trabajo* hay un *nivel muy alto* de riesgo para los auxiliares de enfermería. Por Demandas del Trabajo entendemos aquellos requerimientos que el trabajo implica para el auxiliar los cuales pueden ser de carácter emocional, psicológicos, de esfuerzo, las exigencias a nivel físico y mental así mismo como la cantidad del trabajo, las características del lugar de trabajo y la cantidad del trabajo, entendida como los períodos o jornadas a los que está sometido el personal.

Al analizar las dimensiones de este dominio observamos que en la dimensión Demandas Emocionales se presenta un nivel de riesgo muy alto, en la revisión bibliográfica habíamos evidenciado que el estrés está asociado a fuertes demandas emocionales del trabajo (Portero, Vaquero 2015).

Según la definición adoptada por la batería de riesgo psicosocial las demandas emocionales corresponden a “Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador”. Ministerio de la Protección Social, República de Colombia. (2010).

El análisis permite evidenciar que el personal de enfermería de la clínica debe ocultar sus emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor en la unidad mental mientras interactúan con los pacientes psiquiátricos. Para este personal es habitual en su trabajo escuchar y enterarse de las historias de cada paciente o sus familias, historias tristes que pueden interferir en el estado emocional del trabajador, en relación con lo hallado en (Hernández 2012) una posible fuente de estrés puede estar originada por el contacto con los pacientes y sus familias; consideramos que en este caso el indicador de riesgo se agrava debido a que los auxiliares deben relacionarse con pacientes Psiquiátricos y su familias las cuales representan una carga mental mayor para el auxiliar mientras presta el servicio.

De acuerdo a lo anterior es común que haya exposición a factores que suman estrés a los auxiliares, como el trato al que se someten por parte de los pacientes quienes ingresan en su mayoría en crisis, con estados de agitación psicomotora. Estas situaciones en ocasiones comprometen hasta la integridad física y emocional del auxiliar, aunque el personal está debidamente entrenado y tienen suficiente experiencia para enfrentar este tipo de situaciones la exposición frecuente a dichas situaciones es un factor que genera desgaste en el profesional por el esfuerzo mental que ello implica y tiene una repercusión en el sistema emocional. En este mismo dominio (*Demandas del Trabajo*), la dimensión Demandas Ambientales y de Esfuerzo Físico presenta un nivel de *riesgo alto*. De acuerdo a los constructos de la batería esta dimensión se entiende como “las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación” Ministerio de la Protección Social, República de Colombia. (2010, p. 20).

En esta dimensión se evidencia que el personal de enfermería enfrenta situaciones constantes que generan estrés y otros factores de riesgo; para el personal evaluado esta dimensión está relacionada con el lugar de trabajo que es fuente de exposición al riesgo biológico, exposición al ruido, por ejemplo, llantos, gritos y constantes estados agitados de los usuarios.

También se evidencia en el personal evaluado que factores como carga física generan riesgo y estrés, ya que el personal debe enfrentar situaciones en las que utiliza la fuerza para la contención de personas en estado de crisis, a su vez constantemente movilizan pacientes y generalmente el ambiente de trabajo se puede tornar ruidoso y estresante debido al tipo de personal que se atiende, lo anterior guarda relación con la conclusión obtenida en los hallazgos de investigación llevados a cabo con 91 enfermeras y enfermeros (Leguizamón, 2002)según la cual trabajar como enfermero puede representar un riesgo tanto para la salud física como psicológica, por lo que se concluye que las demandas del trabajo en este tipo de profesiones por si misma representan un mayor nivel de riesgo al trabajador. En el trabajo se evidencia que dadas las condiciones de la tarea y las condiciones particulares del trabajo el personal está sometido a un riesgo mayor de fatiga. En este punto pudimos comprobar nuestra hipótesis sobre las extensas jornadas laborales siendo una de las principales causas del estrés laboral.

El análisis de la información obtenida evidencia que se hace necesario incluir en el diseño del programa de bienestar actividades encaminadas a intervenir en las condiciones de trabajo sobre todo en las que involucren las demandas de tipo emocional, las exigencias como la carga física del trabajo, la seguridad y salud en el trabajo y la prevención de riesgos biológicos, así mismo como las recompensas o reconocimientos a la labor del personal, relacionando este análisis con nuestra segunda hipótesis la cual señala que falta de actividades de bienestar psicosocial entre auxiliares de enfermería da lugar a la presencia de estrés laboral en la Clínica los Remansos

De acuerdo al análisis los resultados indican, que el personal de enfermería en el dominio de Recompensas está en un nivel de *riesgo alto*, la dimensión donde se evidencia un mayor nivel de riesgos es el de *reconocimiento* y Compensación donde el riesgo es alto y en la dimensión de Recompensas Derivadas de la Pertenencia a la Organización y del Trabajo que se realiza se evidenció un riesgo medio.

En el análisis de los resultados se evidencia que el personal de enfermería de la clínica no goza de reconocimiento por sus actividades, hay diversos factores, como el tipo de usuarios que los auxiliares atienden los cuales son demandantes y no están la mayoría de las veces en condiciones para reconocer el servicio prestado por el trabajador, por otro lado, los jefes olvidan reconocer de forma cualitativa la labor del auxiliar.

En cuanto a la remuneración económica los empleados están por encima de la media a nivel departamental, pero debido a una crisis de la institución se han presentado retrasos en los pagos de 1 a 3 meses, se infiere que este factor causa desánimo y afecta el estado motivacional de los empleados abordados en la investigación, lo cual niega en parte una de las hipótesis, pues el pago no oportuno si es un factor muy influyente que da lugar al estrés laboral en los trabajadores de la Clínica.

Otro factor subyacente no solo es la remuneración económica sino también el no reconocer los esfuerzos y logros de los empleados, ya sea por parte de los jefes o la misma institución, aunque en esta parte la institución está haciendo esfuerzos por incluir e implementar mayores actividades de bienestar para los empleados. De acuerdo a lo anterior se había encontrado que en Brasil se identificaron problemas graves psíquicos y mentales relacionados con el estrés en trabajadores de la salud especialmente enfermeros y dentro de los factores encontrados estaban los ambientes laborales inadecuados, poca valorización del trabajador, bajos salarios y alta complejidad del trabajo. (Do Carmo, Chaves, 2010).

De acuerdo al dominio Demandas del Trabajo en estos dos dominios se concentran los riesgos psicosociales que generan mayor alarma como determinantes que originan estrés. Según la OIT, (2013) en los factores de riesgo desencadenantes del estrés influye el factor físico haciendo referencia a exigencias físicas como las cargas, el desgaste físico y además los factores emocional, social o económico que requieran una respuesta o un cambio cuando son prolongados, debilitantes o destructivos.

En el dominio *control sobre el trabajo*, el nivel de riesgo hallado es medio, sin embargo, al realizar el análisis por dimensiones se halló que está en un riesgo alto la dimensión Participación y Manejo del Cambio entendida de acuerdo con la definición dada por la batería como: “el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral”. Ministerio de la Protección Social, República de Colombia. (2010).

Lo anterior se explica porque en las innovaciones, cambios o mejoras no se tiene en cuenta la opinión del auxiliar de enfermería y estos cambios tampoco son socializados de forma oportuna.

En la dimensión Claridad de Rol el nivel de riesgo es *alto*, si bien el cargo de auxiliar de enfermería es claro y delimitado, muchas funciones no están plasmadas o no se han dado a conocer, así mismo los cambios, mejoras o modificaciones de los puestos de trabajo tampoco se dan a conocer con suficiente antelación. Esto nos da a entender que nuestra hipótesis sobre la falta de personal se relaciona con los resultados que se muestran en los trabajadores, pues hay una carga de trabajo dividida entre ellos y se requiere una mejor asignación en los roles teniendo la necesidad de disponer de más auxiliares para las funciones.

En la Dimensión Oportunidades de Desarrollo y uso de Habilidades y Destresas evidencia en un nivel de riesgo medio, pero se observa que por las mismas características del trabajo este impide al auxiliar de enfermería aprender o adquirir nuevos conocimientos, sus actividades son rutinarias y la tarea no estimula el trabajo creativo o el desarrollo de nuevos métodos de trabajo.

En el dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo, se identificó un riesgo medio general para el dominio, pero en su dimensión Retroalimentación del Desempeño según los resultados el nivel de riesgo es alto en donde se observa que la participación del jefe inmediato es escasa en los momentos de retroalimentación sobre las actividades realizadas, también al momento de comunicar con el objetivo de corregir o estimular respecto al desempeño de las funciones de los auxiliares hay fallos en la comunicación y se presentan dificultades.

Aunque en este dominio la dimensión Relaciones Sociales en el Trabajo está en un nivel de *riesgo medio*, se sugiere hacerle seguimiento para que no se convierta en un riesgo alto, en la indagación previa habíamos determinado de acuerdo con Hernández (2012) que dentro de las áreas potenciales generadoras de estrés sobresalen la interrelación con los médicos, supervisores o jefes y los compañeros del mismo gremio.

En las organizaciones del sector salud, las investigaciones han demostrado que los trabajadores se encuentran expuestos a factores psicosociales específicos, que pueden desencadenar respuestas de estrés y situaciones derivadas como el síndrome de burnout, acoso laboral, alteraciones psicológicas de diferente naturaleza, problemas cardiovasculares y osteo musculares. (Andrade, V. y Gómez, I. 2008, p.45)

Por lo tanto, intervenir en los factores de riesgo evidenciados previene manifestaciones como el estrés y contribuye al bienestar de la población evaluada.

Finalmente, y partiendo del análisis de los resultados concluimos que en este estudio el sexo de los Auxiliares de Enfermería de la Clínica no representó influencia alguna en el nivel de riesgo de riesgo psicosocial intra laboral, contrario al estudio descrito por Teixeira, (2016) llevado en Canadá donde la población más susceptible a presentar estrés fue las mujeres, necesitando asimismo mayor atención al estrés emocional.

CONCLUSIONES

Partiendo de los resultados del cuestionario de factores de riesgo psicosocial (forma B) se halló que el personal de enfermería de la Unidad de Hospitalización de la Clínica los Remansos de Ibagué Tolima presenta un nivel *muy alto* de riesgo en el dominio Demandas del Trabajo, un nivel *alto* en el dominio Recompensas y un nivel medio en los dominios Control Sobre el Trabajo y Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo.

Los resultados permiten concluir que el personal auxiliar de enfermería presenta un riesgo muy alto en la dimensión Demandas Emocionales del trabajo y estas tienen una estrecha relación con las causas del estrés.

De acuerdo con los resultados hay 5 dimensiones que representan un riesgo alto para el personal de enfermería, las cuales son Demandas Ambientales y de Esfuerzo Físico, Reconocimiento y Compensación, Participación y Manejo del Cambio, Claridad de Rol y finalmente Retroalimentación del Desempeño.

El estrés manifestado por el personal de enfermería puede tener una fuerte causa en las demandas emocionales del trabajo, el esfuerzo físico, la fatiga física, el nivel de riesgo a nivel de seguridad y salud en el trabajo y la relación con los usuarios.

Por otro lado, el poco reconocimiento de la labor del trabajador, la no inclusión de los empleados en las decisiones relacionadas con su trabajo, así como el desconocimiento o la no comunicación a tiempo de los cambios en las funciones y finalmente una retroalimentación pobre con relación al desempeño, son factores generadores de estrés para los auxiliares de enfermería.

Se concluyó que el sexo no representó influencia en el nivel de riesgo psicosocial.

Partiendo de los resultados se consideró pertinente desarrollar un programa de bienestar el cual estará enfocado en intervenir los factores de riesgo psicosocial involucrados en los dominios y dimensiones que fueron hallados con nivel de riesgo muy alto y nivel de riesgo alto. **Ver Anexo B.**

El programa de bienestar laboral está orientado a la búsqueda de estrategias de afrontamiento para manejar, prevenir y disminuir el estrés. Este programa se basó en las dimensiones halladas con niveles de riesgo muy alto y alto y en la intervención de los factores asociados a dichas dimensiones, las cuales están relacionadas con la generación de estrés.

Actualmente la institución ha identificado la necesidad de reconocimiento por la labor desempeñada por cada empleado y para esto ha generado por medio del comité de bienestar social, integraciones y/o actividades donde se celebran cumpleaños, días de las profesiones (día de la enfermería), festividades especiales (navidad, día de la madre, del padre, amor y amistad, entre otros). También se están implementando celebraciones institucionales como es el día de la salud mental y cumpleaños de la clínica.

Finalmente, el producto que se entrega es un plan de bienestar diseñado de acuerdo con los resultados obtenidos en el cuestionario. **Ver Anexo B.**

RECOMENDACIONES

Debido a que se presentaron limitaciones de tiempo y espacio no fue posible aplicar todas las herramientas de la batería para tener un panorama completo y más general del riesgo psicosocial del personal evaluado. Por lo tanto, se hace la recomendación que en una segunda etapa del proceso se aplique el Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extra laboral y el cuestionario para la evaluación del estrés (Villalobos 1996, 2005 y 2010), con el objetivo de diseñar un plan o programa de bienestar que además se enfoque en el riesgo psicosocial extra laboral y en las causas específicas del estrés del personal evaluado.

Se recomienda hacer modificaciones al plan de bienestar sí por necesidad del personal la institución lo requiere.

Para evaluar la efectividad del plan se recomienda hacerlo periódicamente y transcurrido un año, complementarlo y mejorarlo, teniendo en cuenta los resultados de los cuestionarios sugeridos.

Se recomienda revisar, actualizar y socializar el manual de funciones y protocolos en los cuales intervenga el grupo de enfermería.

Es necesario socializar por diversos medios los cambios, ajustes o innovaciones realizadas que afecten las actividades diarias de los empleados.

Incentivar por parte del jefe inmediato, en este caso el enfermero jefe del servicio, realizar gestos de reconocimiento después de actividades que impliquen un alto estrés. También entrenar al enfermero jefe sobre estrategias de motivación grupal para lograr obtener una mayor armonía dentro del grupo.

La identificación de los riesgos psicosociales realizada en la Clínica de Los Remansos permitió dar lugar a una propuesta e intervención de actividades y estrategias mediante las cuales los trabajadores optimicen su ambiente laboral y logren prevenir y minimizar el estrés en sus actividades diarias, logrando uno de nuestros objetivos específicos. **(Ver Anexo B)**

BIBLIOGRAFIA

1. Aguado Martín, José Ignacio, Bátiz Cano, Ainhoa, & Quintana Pérez, Salomé. (2013). El Estrés En Personal Sanitario Hospitalario: Estado Actual. *Medicina Y Seguridad Del Trabajo*, 59(231), 259-275.
2. AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION (APA). (2002). *Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales DSM-IV-TR*. Barcelona: Masson. Pág. 401-44
3. Andrade, V. y Gómez, I. (2008). Salud Laboral. Investigaciones Realizadas en Colombia. *Revista Pensamiento Psicológico*, 1, (4), P. 45.
4. Anexo técnico decreto 1477 de 2014, tabla de enfermedades laborales. pág. 26-28.
5. Anexo Técnico Decreto 2566 De 2009, Tabla De Enfermedades Profesionales En Colombia Pág. 4.
6. Anexo técnico decreto 1477 de 2014, tabla de enfermedades laborales. pág. 26-28.

7. Arnold, J; Randall, R. (2012). Psicología Del Trabajo. Comportamiento Humano En El Ámbito Laboral. 5ta Edición. México. Pág. 404-470
8. Barrio, J., & García, M., & Ruiz, I., & Arce, A. (2006). EL ESTRÉS COMO RESPUESTA. International Journal Of Developmental And Educational Psychology, 1 (1), 37-48.
9. Boada, J. & Ficapal, P. (2012). Salud y trabajo: los nuevos y emergentes riesgos psicosociales.
10. Buceta, J., Bueno, A., & Mas, B. (2001). Intervención psicológica y salud: Control del estrés y de conductas de riesgo. Madrid: Dykinson.
11. Buendía, J. & Ramos, F. (2001). Empleo, estrés y salud. Madrid: Editorial Pirámide.
12. Castillo, I; Torres Llanos, N; Ahumada Gómez, A; Cárdenas Tapias, K; Licona Castro, S; (2013) Estrés laboral en enfermería. - Factores asociados. Cartagena (Colombia). SCIELO
13. Clemente, A., Tartlangini, F. & Dorina, S. (2009). Estrés psicosocial y estilos de afrontamiento del en distintos contextos habitacionales. Revista Argentina de Psicológica Clínica, 17(1), 69-

14. (2013). Control del estrés laboral. Madrid: Fundación Confemental.
15. Da Silva, S; Campos Pavan, P; Andrés Feli, V; Caldas Martins, A; Mansano Sarquis, L; Aline, V. (2013) Estrategias de intervención para la salud de los trabajadores de enfermería de hospitales universitarios en Brasil. Rev. Latino-Am. Enfermagem. Brasil. SCIELO
16. De Camargo, B., (2009). Estrés, síndrome general de adaptación o reacción general de alarma. Revista Medico Científica, 17(2), 78-86.
17. Decreto 1477, Por El Cual Se Expide La Tabla De Enfermedades Laborales, Diario Oficial 49234 De agosto 5 De 2014.
18. Decreto 2566, Diario Oficial 47404 De Julio 8 De 2009, Por El Cual Se Adopta La Tabla De Enfermedades Profesionales.
19. Do Carmo Cruz, ML; Chaves Mauro Y; Da Silva, L; Olivera, I; Pedrao, L. (2010). Exceso de trabajo y agravios mentales a los trabajadores de la salud. Revista Cubana de Enfermeria. SCIELO

20. Dolan, S., Valle, R., Jackson, S. & Schuler, R. (2003). La Gestión de los Recursos Humanos: preparando profesionales para el Siglo XXI. España: Mac Graw Hill. Floria, P.

21. Doron, R. y Parot, F. (Ed.) (1998). Diccionario Akal de Psicología. Perú: Akal.

22. Galán, C. (2012). Estrés y salud: investigación básica y aplicada. D.F: Manual Moderno.

23. García-Moran, M., & Gil-Lacruz, M. (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Persona*, (19), 11-30.

24. Girbau, M.R., Galimany, J. y Garrido, E. (2012). Desgaste profesional y estrés de la profesión de enfermería. *Nursing*, 30 (1), 58-61.

25. Gómez, C; Puga Martínez, A; Mayan, JM; GandoyCrego, M (2012) Niveles de estrés en el personal de enfermería de unidades de cuidados paliativos. SCIELO

26. Hernández, J., Pineda, C., & Romero, E. (2009). Estrés laboral como causante del riesgo laboral Universidad de Veracruz.

27. Hernández Pozo, M., & Díaz Rodríguez, A., & Nava Alcántara, S. (2012). Situaciones estresantes percibidas por enfermeras: Una descripción contingencial. *Tesis Psicológica*, 7 (2), 63-73.

28. Iniesta, A. (2016). Guía sobre el manejo del estrés desde Medicina del Trabajo.

29. Leguizamón, L., & Gómez, V. (2002). Condiciones laborales y de salud en enfermeras de Santafé de Bogotá. *International Journal of Clinical and HealthPsychology*, 2 (1), 173-182.

30. Ley 1562, Diario Oficial 48488 Del 11 De Julio De 2012, Por La Cual Se Modifica El Sistema De Riesgos Laborales Y Se Dictan Otras Disposiciones En Materia De Salud Ocupacional.

31. Marulanda, I. (2007). Estrés laboral enemigo silencioso de la salud mental y la satisfacción con la vida. Bogotá: Universidad de los Andes.

32. Ministerio de la Protección Social, República de Colombia. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

33. Mingote, J; Cuadrado, P; Sanchez, R; Galvez, M; Gutierrez, M. (2011). El trabajador con problemas de salud mental. Pautas generales de detección, intervención y prevención. Revista Medicina y Seguridad del trabajo. Vol.57 supl.1 Madrid. SCIELO
34. Mingote, J. & Pérez, S. (2013). Estrés en la enfermería: el cuidado del cuidador. Madrid: Díaz de Santos.
35. Moreno, B. & Peñacoba, C. (1999); Estrés Asistencial En Los Servicios De Salud. En M. A. Simón (Eds). Psicología de la salud (pp. 739-764). Madrid, España: Biblioteca Nueva. 1999
36. Muñoz Osorio, A; Osorio Moreno, D; Robles Díaz E, Romero Y, (2014) Síndrome De Burnout En El Personal De Enfermería De Un Hospital De Referencia De Ibagué 2014. Universidad Del Tolima.
37. OMS (1992), CIE-10. Décima Revisión De La Clasificación Internacional De Las Enfermedades. Trastornos Mentales Y Del Comportamiento. Descripción Clínicas Y Pautas Para El Diagnóstico, Madrid. Ed. Méditor Pág. 119-122

38. OIT. (2016). EN: Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo - LABADMIN/OSH. Ginebra: OIT, 2016. 62 p. P, 2.

39. OIT “Oficina Internacional Del Trabajo”. Ginebra (2013). La prevención del estrés en el trabajo. Lista de puntos de comprobación. 1ra Versión.

40. Peiró, J. & Prieto, F. (1996). Tratado de Psicología del Trabajo Vol. 1. La Actividad Laboral en su Contexto. Madrid, España: Editorial Síntesis S. A.

41. Piñeiro M. Estrés y factores relacionados en el personal sanitario de hospitalización psiquiátrica: un estudio de prevalencia. Enfermería Global (Revista on-line) 2013 (consultado el 18 de febrero de 2014); 12(3): 125-50. pág. 125-149

42. Portero de la Cruz, S; Vaquero Abellan, M. (2015) Desgaste profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital universitario. Revista Latino-Americana de Enfermagem. España.

43. Segurado A. Agull, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. Psicothema.

44. Resolución 2646, diario oficial 47059 de julio 23 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.

45. Teixeira, C.A.B.; Gherardi-Donato, E.C.da S.; Pereira, S.S.; Cardoso, L. y Reisdorfer, E. (2016) Estrés laboral y estrategias de afrontamiento entre los profesionales de enfermería hospitalaria. *Revista Enfermería Global*. Vol.15 no.44. España. SCIELO

46. Verdugo, M. & Martin, M. (2002). Autodeterminación y calidad de vida en salud mental: Dos componentes emergentes. *Revista de Salud Mental* Vol. 24, Universidad de Salamanca, España. Pág. 68-77.

47. Villalobos, G. (2004). Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. *Ciencia y trabajo*, 6 (14), 197 - 201.

48. Wilkerson, B. (2000). La salud mental como arma fundamental de la productividad. En "Día Mundial de la Salud Mental: 10 de octubre de 2000. Federación Mundial para la Salud Mental." Taiwán Recibido

ANEXOS

Anexo A. Consentimiento para Participar en un Proyecto de Investigación

FUNDACION UNIVERSITARIA UNITEC
CLINICA LOS REMANSOS

CONSENTIMIENTO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACION

Usted ha sido invitado a participar en la investigación sobre Los Factores de Riesgo Psicosocial en la Clínica Los Remansos en Ibagué. La cual tiene como objetivo identificar los riesgos y proponer estrategias de prevención e intervención. Su participación en este estudio es voluntaria y libre.

A continuación, se entrega la información necesaria para tomar la decisión de participar voluntariamente. Utilice el tiempo que desee para estudiar el contenido de este documento antes de decidir si va a participar del mismo.

- Su participación consistirá en contestar una encuesta de riesgos psicosociales
- Su participación en este estudio no implicará ningún tipo de riesgo, al contrario, contribuirá con un proceso de prevención e intervención.
- Aunque usted acepte participar en este estudio, tiene derecho a abandonar su participación en cualquier momento, sin temor a ser penalizado de alguna manera.
- Usted puede o no beneficiarse directamente por participar en este estudio. El investigador, sin embargo, podrá ahondar sobre los factores psicosociales en la clínica, y la sociedad en general se beneficiará de este conocimiento.
- La participación en este estudio no conlleva costo para usted, y tampoco será compensado económicamente.
- La participación en este estudio es completamente anónima, el investigador mantendrá su confidencialidad en todos los documentos y la información será analizada en forma grupal o agregada
- Los resultados del estudio serán para fines académicos, la obtención del título de especialista en gestión de la seguridad y salud en el trabajo, también está sujeto a publicación en la Fundación Universitaria UNITEC o en revistas científicas.
- Si usted tiene preguntas sobre su participación en este estudio puede comunicarse con el investigador responsable Sr Jaime Alexis Gómez Ruiz, aspirante al título de especialista en gestión de la seguridad y salud en el trabajo al correo electrónico 11183105@unitec.edu.co. Profesora de Investigación Sofia Lizarazo de la Ossa, al correo somalide@gmail.com.
- Como contactar a la fundación Universitaria UNITEC, Dirección oficinas: calle 76 No. 12-58, Oficina de atención al estudiante; Correo electrónico: Habeasdata@unitec.edu.co, teléfonos: (1)7434343 Ext. 7701.

Yo _____; *Identificado Con C.C.*
_____, expedida en _____

He leído la hoja de información que se me ha entregado y comprendo que mi participación es voluntaria, por ello:

Si, deseo participar en el estudio _____. *No, deseo participar en el estudio* _____

Firma del Trabajador

Firma del Investigador Principal

Fecha: DD. ____ MM. ____ AA. 2018.

Anexo B. Programa de Bienestar.

PROGRAMAS DE BIENESTAR LABORAL

PROGRAMAS DEPORTIVOS Y RECREATIVOS

En estos programas se generan espacios que permitan al trabajador la comunicación e interacción entre sus pares.

PROGRAMAS CULTURALES

En estos programas el trabajador tendrá la oportunidad de compartir con sus compañeros sus diferentes talentos y habilidades.

PROGRAMAS DE CALIDAD LABORAL

En estos programas el trabajador podrá desenvolverse en un ambiente laboral óptimo y satisfactorio de acuerdo a sus necesidades, teniendo un buen rendimiento y productividad. Allí se podrá fortalecer el trabajo en equipo.

DESARROLLO DEL CONTENIDO TECNICO DEL PLAN DE BIENESTAR PSICOSOCIAL LABORAL.

POBLACION

DIRIGIDO A: Todos los auxiliares de Enfermería de la Clínica de los Remansos

AREA DE INTERVENCIÓN	ACTIVIDAD	OBJETIVO	METODOLOGIA
PSICOSOCIAL	TALLER DE RELACIONES INTERPERSONALES	Promover estrategias orientadas al mejoramiento del ambiente de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> - Presentación - Tipos de relaciones interpersonales - Actividad ingredientes de las relaciones interpersonales - Beneficios de las relaciones interpersonales
PSICOSOCIAL	MANEJO DE ESTRES	Revisar los efectos fisiológicos y psicológicos que producen un nivel inapropiado de tensión en el individuo.	<ul style="list-style-type: none"> - Presentación - Evaluación de estrés - Reconocimiento de tipos de estrés - Técnicas saludables para manejar el estrés
PSICOSOCIAL	COMUNICACIÓN ASERTIVA	Brindar herramientas para mejorar la interacción y el manejo de la comunicación entre los funcionarios.	<ul style="list-style-type: none"> - Presentación - Actividad teléfono roto - Actividad juego de roles - Tipos de comunicación

PSICOSOCIAL	INTELIGENCIA EMOCIONAL	Contribuir al cambio y al mejoramiento del clima laboral y la motivación de los equipos de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> - Presentación - Actividad ponte en mis zapatos - Actividad brújula de emociones - Video de inteligencia emocional.
--------------------	-------------------------------	---	--

AREA DE INTERVENCIÓN	ACTIVIDAD	OBJETIVO	METODOLOGIA
HABITOS DE VIDA SALUDABLE	BAILOTERAPIA	Desarrollar acciones de promoción de salud orientadas al fomento de estilo de vida saludable para prevenir enfermedades	<ul style="list-style-type: none"> - Presentación - Bailoterapia dirigida
HABITOS DE VIDA SALUDABLE	ENCUENTRO DEPORTIVO	Desarrollar acciones de promoción de salud orientadas al fomento de estilo de vida saludable para prevenir enfermedades	<ul style="list-style-type: none"> - Presentación - Campeonatos de microfútbol - Campeonato baloncesto - Campeonato de tejo

AREA DE INTERVENCIÓN	ACTIVIDAD	OBJETIVO	METODOLOGIA
RECREACIÓN	DIA DEL ENFERMERO (A)	A través de actividades de integración, comunicación, interacción y aprendizaje familiar y laboral se brindará compromiso institucional y el bienestar propio y familiar de cada funcionario	<ul style="list-style-type: none"> - Presentación - Celebración - Compartir - Detalles
RECREACIÓN	DIA DEL TRABAJADOR	A través de actividades de integración, comunicación, interacción y aprendizaje familiar y laboral se brindará compromiso institucional y el bienestar propio y familiar de cada funcionario	<ul style="list-style-type: none"> - Presentación - Celebración - Compartir - Detalles
RECREACIÓN	DIA DE AMOR Y AMISTAD	a través de actividades de integración, comunicación, interacción y aprendizaje familiar y laboral se brindará compromiso institucional y el bienestar propio y familiar de cada funcionario	<ul style="list-style-type: none"> - Presentación - Celebración - Compartir - Detalles

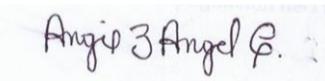
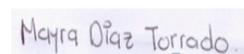
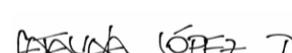
RECREACIÓN	DIA DEL HOMBRE	Contribuir al cambio y al mejoramiento del clima laboral y la motivación de los equipos de trabajo.	<ul style="list-style-type: none">- Presentación- Celebración- Compartir- Detalles
RECREACIÓN	DIA DE LA MUJER	Contribuir al cambio y al mejoramiento del clima laboral y la motivación de los equipos de trabajo.	<ul style="list-style-type: none">- Presentación- Celebración- Compartir- Detalles
RECREACIÓN	CENA NAVIDEÑA	Contribuir al cambio y al mejoramiento del clima laboral y la motivación de los equipos de trabajo.	<ul style="list-style-type: none">- Presentación- Celebración- Compartir- Detalles

CESION DE DERECHOS

Nosotros, **ANGIE ZAMIRA ANGEL GARCIA, MAYRA NICOLAZA DIAZ TORRADO, JAIME ALEXIS GOMEZ RUIZ, CATALINA LÓPEZ DELGADO, DAIRON DE JESUS TAMAYO PRESIGA**, manifestamos en este documento nuestra voluntad de ceder a la Corporación Universitaria Unitec los derechos patrimoniales, consagrados en el artículo 72 de la Ley de 1982¹, de la investigación titulada:

IDENTIFICACION DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL EN AUXILIARES DE ENFERMERIA DE LA CLINICA DE LOS REMANSOS EN IBAGUE - TOLIMA.

Producto de nuestra actividad académica, para optar por el título de **ESPECIALISTA EN GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**. La Corporación Universitaria Unitec entidad académica sin ánimo de lucro, queda por lo tanto facultada plenamente para ejercer los derechos anteriormente cedidos en su actividad ordinaria de investigación, docencia y publicación. La cesión otorgada se ajusta a lo que establece la Ley 23 de 1982. Con todo, en mi condición de autor me reservo los derechos morales de la obra antes citada con arreglo al Artículo 30 de la Ley 23 de 1982. En concordancia escribimos este documento en el momento mismo que hacemos entrega del trabajo final a la Biblioteca General de la Corporación Universitaria Unitec.

Angie Zamira Ángel García		1.116.791.365
Nombre	Firma	Cédula
Mayra Nicolaza Díaz Torrado		1.116.786.615
Nombre	Firma	Cédula
Jaime Alexis Gómez Ruiz		1.130.678.693
Nombre	Firma	Cédula
Catalina López Delgado		1.032.435.857
Nombre	Firma	Cédula
Dairon de Jesús Tamayo Présiga		15.490.285
Nombre	Firma	Cédula

¹Los derechos del autor recaen sobre las obras científicas, literarias y artísticas en las cuales se comprenden las creaciones del espíritu en el campo científico, literario y artístico, cualquiera que sea el modo o la forma de expresión y cualquiera que sea su destinación, tales como: los libros, los folletos y otros escritos; las conferencias, alocuciones, sermones y otras obras de la misma naturaleza; las obras dramáticas o dramático musicales; las obras coreográficas y las pantomimas; las composiciones musicales con letra o sin ella; las obras cinematográficas, a las cuales se asimilan las obras de dibujo, pintura, arquitectura, escultura, grabado, litografía; las obras fotográficas a las cuales se asimilan las expresas por procedimiento análogo a la fotografía, a la arquitectura, o a las ciencias, toda producción del dominio científico, literario o artístico que pueda reproducirse o definirse por cualquier forma de impresión o de reproducción, por fonograma, radiotelefonía o cualquier otro medio conocido o por conocer" (Artículo 72 de la Ley 23 de 1982)