

**PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL  
SERVICIO DE URGENCIAS DE LA FUNDACIÓN CARDIO INFANTIL DE BOGOTÁ  
DESDE LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD LABORAL EN EL AÑO 2020.**

**AUTORES: LUZ YAZMÍN RUÍZ MARTINEZ**

**YURY LILIANA LARA BELTRAN**

**PRESENTADO A: MÓNICA QUIROZ RUBIANO**

**FT. ESP. CANDIDATA A MÁSTER EN PREVENCIÓN DEL RIESGO LABORAL**

**INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO**

**INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES Y ENFERMEDAD PROFESIONAL**

**ESTUDIOS EN PSICOLOGÍA, TALENTO HUMANO Y SOCIEDAD**

**GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

**SOCIEDAD CULTURA Y CREATIVIDAD**

**ABRIL 2020**

**BOGOTÁ**

## TABLA DE CONTENIDO

<b>RESUMEN</b> .....	6
<b>PALABRAS CLAVE</b> .....	6
<b>ABSTRACT</b> .....	6
<b>KEYWORDS</b> .....	7
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	8
<b>OBJETIVOS</b> .....	10
<b>General</b> .....	10
<b>Específicos</b> .....	10
<b>JUSTIFICACIÓN</b> .....	11
<b>ESTADO DEL ARTE</b> .....	12
<b>MARCO TEÓRICO</b> .....	12
<b>Factores psicosociales en el trabajo</b> .....	13
<b>Clasificación del riesgo psicosocial</b> .....	14
<b>MARCO METODOLÓGICO</b> .....	15
<b>Tipo de estudio</b> .....	15
<b>Descriptiva</b> .....	15
<b>Bibliográfica</b> .....	15
<b>Analítica</b> .....	16
<b>Transversal</b> .....	16
<b>Método de Investigación</b> .....	16
<b>Población</b> .....	16

<b>Muestra</b> .....	16
<b>Criterios de Selección</b> .....	17
<b>Fuentes primarias</b> .....	17
<b>Fuentes secundarias</b> .....	17
<b>Inclusión</b> .....	17
<b>Exclusión</b> .....	17
<b>Fase de la Investigación</b> .....	17
<b>Fase 1. Identificación del riesgo</b> .....	17
<b>Sensibilización</b> .....	18
<b>Consentimiento informado</b> .....	18
<b>Desarrollo de Grupos Focales</b> .....	18
<b>Observación de Puestos de Trabajo</b> .....	18
<b>Entrevistas Individuales</b> .....	18
<b>Fase 2. Estrategias de intervención</b> .....	18
<b>Alto riesgo:</b> .....	19
<b>Limítrofe</b> .....	19
<b>Bajo</b> .....	19
<b>Consideraciones Éticas</b> .....	19
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b> .....	20
<b>CONCLUSIONES</b> .....	32
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	33
<b>ANEXOS</b> .....	39
<b>ANEXO 1. Consentimiento Informado</b> .....	39

ANEXO 2. Cuestionario .....	42
-----------------------------	----

## TABLA DE GRÁFICAS

Gráfica 1.....	20
Gráfica 2.....	21
Gráfica 3 .....	21
Gráfica 4 .....	22
Gráfica 5 .....	22
Gráfica 6 .....	23
Gráfica 7 .....	23
Gráfica 8 .....	24
Gráfica 9 .....	24
Gráfica 10.....	25
Gráfica 11.....	25
Gráfica 12.....	26
Gráfica 13.....	26
Gráfica 14.....	27
Gráfica 15.....	27
Gráfica 16.....	28
Gráfica 17.....	28
Gráfica 18.....	29
Gráfica 19.....	29
Gráfica 20.....	30

Gráfica 21..... 30

Gráfica 22..... 31

Gráfica 23..... 31

## **RESUMEN**

El siguiente trabajo investigación se enfocó en el estudio de los riesgos psicosociales que se generan dentro del medio laboral a los cuales se encuentra expuesto el personal asistencial de la red de urgencias de la Fundación Cardio infantil en Bogotá, durante las tres jornadas laborales, el objetivo de este trabajo es lograr identificar los riesgos relacionados con el estrés en el ámbito laboral en enfermeras y auxiliares de enfermería. Estos factores de riesgo a nivel psicosocial surgen a medida que los trabajadores interaccionan entre sí, dentro del ambiente laboral, donde dan a conocer, todas sus habilidades y conocimientos, exponiendo las necesidades a las que día a día se enfrentan, generando expectativas y costumbres de estos. En efecto, cuando todas estas situaciones crean una interacción negativa entre el ambiente laboral y los factores humanos, conllevan a que el personal de salud en cuestión produzca resultados negativos en el comportamiento, viéndose afectado emocional, física y psicológicamente.

**PALABRAS CLAVE:** Salud laboral, factores de riesgo, personal, riesgo psicosocial, estrés laboral, síndrome de burnout.

## **ABSTRACT**

The following research focuses on the study of the psychosocial risks that are generated within the work environment to which the care personnel of the emergency service of the Children's Cardio Foundation in Bogotá are exposed, during the three working days, the objective of this work is to identify the risks related to stress in the workplace in nurses and nursing assistants. These risk factors at the psychosocial level arise as workers interact with each other, within the work environment, where they make known all their skills and knowledge, exposing the needs they face every day, generating expectations and customs of the same. Indeed, when all these situations create a negative interaction between the work environment and human factors, they lead to the health

personnel in question producing negative results in behavior, being emotionally, physically and psychologically affected.

**KEYWORDS:** Occupational health, risk factors, personal, psychosocial risk, work stress, burnout syndrome.

## INTRODUCCIÓN

Dentro del ambiente laboral, se generan situaciones que influyen de gran manera en la conducta de los seres humanos, afectando negativamente en las relaciones interpersonales y la calidad de vida de los trabajadores, sin importar el tipo de trabajo o las actividades que se realicen en el día a día, todo trabajo tiene un diferente grado de complejidad y en cada uno se maneja un nivel de estrés diferente, estos factores, se denominan psicosociales y es por esta razón que nos planteamos la siguiente pregunta: ¿Cuáles son los riesgos psicosociales del personal de enfermería del servicio de urgencias de la Fundación Cardio-Infantil I.C en Bogotá expuestos durante las tres jornadas laborales desde la gestión de la seguridad y la salud laboral en el año 2020?, además surge la necesidad de diseñar una encuesta donde se evalúen factores de riesgo psicosocial, en pro de la calidad de vida de los trabajadores, para lograr crear una intervención que permita mitigar las situaciones negativas o de riesgo a los que se encuentra expuesto el personal de enfermería.

Desde el año 2012 La fundación cardio infantil ha venido desarrollando un programa llamado: Riesgo psicosocial en el personal de enfermería del servicio de urgencias, donde se han podido apreciar lo siguiente: el 78% de la población eran auxiliares de enfermería y el 22% profesionales en enfermería, del año 2012 al 2018 por medio del área de gestión humana se observaba que el personal técnico auxiliar de enfermería tenía el 73 % de la responsabilidad ante el cuidado del paciente y el profesional en enfermería el 27% eso hacía que fuera un trabajo más demandante, por lo cual no comprendían por qué el profesional en enfermería tuviera menos responsabilidad, al llegar el proceso de acreditación en el año 2018 desde el área de gestión



humana se planteó el incremento en la planta profesional y así disminuir funciones al técnico auxiliar en enfermería.

Desde el año 2019 a la actualidad se llevó a cabo el aumento progresivo de la planta profesional, donde ha podido resaltar que los diferentes seguimientos llevados a cabo a la evaluación de desempeño del personal técnico auxiliar de enfermería han percibido la disminución de la carga laboral, aumentando así el gusto propio con el que desarrolla su labor y el compromiso hacia el paciente. desde el área de gestión humana manifiestan que han notado que el personal de enfermería se siente más motivado durante el cumplimiento de sus labores desde que se adoptó la medida.

## **OBJETIVOS**

### **General**

Prevenir el riesgo psicosocial del personal de enfermería del servicio de urgencias de la Fundación Cardio infantil de Bogotá, desde la gestión de la seguridad y la salud laboral en el año 2020.

### **Específicos:**

- Identificar los factores a los que se arriesga el personal de enfermería durante la realización de sus labores.
- Establecer una intervención para mitigar los riesgos que pueden afectar al personal de salud.
- Determinar las consecuencias que tiene el riesgo psicosocial en el personal de Enfermería.

## JUSTIFICACIÓN

El trabajo es considerado como un factor indispensable en la vida y desarrollo de los seres humanos, generando satisfacción, bienestar en cada uno, ya que, gracias al trabajo, nos hemos posicionado en la sociedad, debido a la adquisición de bienes y la obtención de dinero, además de los conocimientos que se aprenden en la realización de las actividades, permitiéndonos tener sentido de pertenencia e identidad (Superintendencia de seguridad social, 2009). Sin embargo, en la realización de las labores también puede ser fuente de alteraciones de salud tanto físicas como psicológicas, (Gil, 2012).

La fundación Cardioinfantil de Bogotá donde trabajan alrededor de 790 personas en el área de enfermería, tanto en áreas administrativas como asistencial, por lo que se exponen a diferentes riesgos psicosociales. Las actividades que desempeña el personal de enfermería asistencial cumplen funciones similares como lo son: recibo y entrega de turno, valoración integral del paciente, administración de medicamentos, registro y toma de signos vitales, anotaciones en historias clínicas, procedimientos, pedidos y reportes, inventarios entre otros, sin embargo estas actividades varían según el servicio en el que se desempeñen, de esta forma el riesgo psicosocial al que se exponen son diferentes, los cuales componen la esencia fundamental de los factores psicosociales ya que pueden generar o modificar las condiciones de trabajo y generar consecuencias en la salud mental de los enfermeros y enfermeras.

El reto en la actualidad es lograr mitigar todos estos riesgos para crear un ambiente de bienestar para el personal de Enfermería de la red de urgencias, las cuales puedan ser replicadas en otros lugares de trabajo, en la que este secundado por personal de psicología proponiendo intervenciones a trabajadores expuestos a riesgos psicosociales especificado en el cuidado

integral de las personas, proponiendo nuevos enfoques científicos para el cuidado del personal de enfermería que se encuentran expuestos a este.

## **ESTADO DEL ARTE**

Al realizar la revisión de antecedentes sobre estudios relacionados en Colombia se evidenció que las labores del personal de salud independientemente del servicio donde trabaja, es considerado de alto riesgo psicosocial, lo que conlleva a que se produzcan alteraciones en el estado de salud ya sea física, mental y emocional, además de afectar en el rendimiento, que impide brindar a los demás una oportuna la calidad del servicio.

Es necesario seguir estudiando al respecto el riesgo psicosocial verificando los riesgos que se encuentren en la fundación cardio infantil, analizando y comparándolos, de esta manera brindar un apoyo psicológico al personal de enfermería, enfocado en la preparación del personal sobre conflictos, turnos, horarios y en aspectos particulares como el control de emociones entre otros que se presentan a diario en el trabajo.

## **MARCO TEÓRICO**

Las condiciones de salud del ser humano han estado ligado de las relaciones interpersonales, ya que si no tenemos problemas o no estamos expuestos a situaciones que generen sufrimiento, nuestra capacidad para poder desempeñarnos dentro del ámbito laboral, será cada vez más eficaz, además de poder para gozar de tranquilidad y de tener mejores

relaciones interpersonales. El trabajo ha permitido que se establezcan jerarquías dentro de la sociedad, permitiendo a las personas tener dominio y reconocimiento. Fagin, L. (1987). Es entonces cuando afirmamos que el trabajo es representación de estabilidad y equilibrio para todos los seres humanos, proporcionándole satisfacción, porque su autoestima y eficacia se verá reflejada en la inclusión social frente a la sociedad, para desenvolverse en todas las dimensiones de su entorno. Cuando las condiciones de trabajo son favorables, el trabajador gozará de un estado de salud óptimo, para desarrollar sus actividades de la mejor manera y se disminuirán los factores de riesgo que afecten su salud, generando malestar psicológico o físico, además de desencadenar patologías de difícil manejo clínico.

**Factores psicosociales en el trabajo.** Para poder definir este concepto debemos tener claro qué significa y cómo ha ido evolucionando a través del tiempo. La organización internacional del trabajo definió el factor psicosocial como las interacciones del ser humano, con el trabajo, el medio ambiente, el grado de satisfacción y las condiciones organizacionales, además de las capacidades de relacionarse dentro de su entorno social y familiar. OIT (1986). Moreno Jiménez, señala que un factor psicosocial puede tener resultados positivos o negativos en el trabajador. Martín Daza y Pérez Bilbao afirmaron que estos factores son condiciones que se hallan dentro de las situaciones que se presentan en el trabajo, ya sea en el desarrollo de tareas o el contenido del trabajo, lo cual puede tener repercusiones en el bienestar de los trabajadores, lo que conlleva a la disminución en su desempeño para desarrollar las actividades asignadas. Carayon, Haims y Yang, definen que un buen ambiente de trabajo será fundamental para que los trabajadores manejen de una manera adecuada sus emociones. Peiro señala que los factores organizacionales y psicosociales cuando son disfuncionales provocan en el trabajador malestar a nivel psicológico y situaciones de estrés dentro de las empresas, lo que puede llegar a

desencadenar factores de riesgo psicosocial. El riesgo psicosocial se define como una categoría índole psicológica y social que puede llegar a tener consecuencias en la salud mental y física de las personas. La OIT define los riesgos psicosociales como la interacción del ser humano, con su entorno (organizacional, laboral y ambiental), además de sus necesidades y las funciones que debe llevar a cabo. Estas interacciones pueden tener influencia negativa en la salud del o los trabajadores de acuerdo a sus experiencias y la manera como perciben las situaciones que se presenten. (Sauter). Otros escritores definen el factor psicosocial como un aspecto causante de problemas psicológicos y físicos, debido a una administración inadecuada del trabajo y elementos de carácter social, Cox and Griffiths. De esta manera es como comprendemos que la responsabilidad de las empresas está en identificar y prevenir los riesgos para poder generar un adecuado ambiente laboral para sus trabajadores. El estrés laboral se ha convertido en una fuente de exposición a factores de riesgos psicosociales, los cuales se encuentran relacionados con la afectación de la salud mental y física de los trabajadores, donde se pueden adoptar problemas de ansiedad, depresión y hasta problemas cardiacos, entre otros. Los riesgos psicosociales son una condición que se presenta en el trabajo, la cual puede llegar a tener consecuencias que afectan su desempeño laboral, su entorno social y su bienestar.

**Clasificación del riesgo psicosocial.** El análisis frente a esta condición, no ha sido tenida en cuenta dentro del ámbito laboral, ya que no se ha manejado con la misma importancia que la de los riesgos físicos y químicos, en muchas ocasiones la ignorancia y la indiferencia frente a este tema no permite que estos factores puedan ser identificados dentro del trabajo, ya que no se encuentra respaldados por una normativa legal, debido a que estos factores no generan ningún tipo de riesgo tan evidente frente a la salud, motivo por el cual son tratados como mecanismos emocionales propios del trabajador. Se aprecia que los factores de riesgos psicosociales se ven

relacionados directamente con el trabajador y el ambiente laboral, lo que ocasiona que las personas que trabajan en una empresa, se verá afectada con diferentes circunstancias de riesgo, que pueden llegar a ocasionar problemas de salud y de bienestar. Sin embargo, cabe resaltar que no todos los trabajadores reaccionan de la misma manera, ante situaciones que generen estrés, debido que algunos trabajadores cuentan con habilidades que les permite manejar estas situaciones, relacionadas con el trabajo de una manera más tranquila que otros y es por esa razón que quizá no se ve afectado su estado de salud y mental. Se observa también que las personas a través de percepciones y experiencias no solo en el ambiente laboral, sino también en el aspecto social y familiar, influyen también en la salud, lo que conlleva a que los riesgos psicosociales aumenten.

## MARCO METODOLÓGICO

### Tipo de estudio

Investigación de tipo descriptiva, bibliográfica, analítica, y transversal.

**Descriptiva** debido a que permitirá caracterizar una situación específica a la cual se encuentran expuestos el personal de enfermería de la institución hospitalaria objeto de estudio.

**Bibliográfica** porque se recolectó información de fuentes escritas, libros, revistas, archivos digitales, electrónicos, internet y otros recursos en los que fue necesaria la selección de artículos vinculados a las variables del tema de investigación para construir el marco teórico con sustento en la problemática social y en las opiniones de reconocidos autores, especializados en estos fenómenos que tienen repercusión en la sociedad actual.

**Analítica** Busca interpretar y responder interrogantes asociados a los riesgos psicosociales, buscando encontrar la causa y efecto de estos.

**Transversal** debido a que sus resultados podrán utilizarse el día de mañana para mitigar o eliminar el riesgo psicosocial en el trabajo.

## **Método de Investigación**

Para el desarrollo del estudio de prevalencia del riesgo psicosocial del personal de urgencias de la Fundación Cardio Infantil, se empleó un diseño probabilístico con el objetivo explorar el tema tratado y se seleccionó una determinada población dentro de la red de urgencias.

### **Población**

La población que integra esta investigación se compone del personal de enfermería que laboran en el servicio de Urgencias en un hospital de Bogotá.

### **Muestra**

Se utiliza una muestra no probabilística que según Pazos, Evans y Gutiérrez (2012) se describe que es “cuando nuestros sujetos de estudio cumplen con características especiales y que cumplen con los requisitos solicitados y esta no depende de la probabilística.” La muestra es de selección no probabilística esta se conforma por la selección de personas bajo ciertos criterios, consiste en una selección de personas aleatoria que se ajustó a las necesidades de la investigación. La población que se tomó de muestra consta de 34 profesionales de salud de la Fundación Cardio-Infantil pertenecientes a la red de urgencias, en los que se incluyen 10 enfermeros y 24 auxiliares de enfermería.



## **Criterios de Selección**

### **Fuentes primarias:**

Se utiliza libros, documentos oficiales de investigaciones de instituciones públicas, revistas científicas, normas técnicas y protocolos institucionales.

### **Fuentes secundarias:**

Se utilizaron sitios web, enciclopedias, artículos de periódicos.

### **Inclusión**

Se incluyó a colaboradores de enfermería que laboran para la institución bajo contrato o nombramiento interino.

### **Exclusión:**

Se excluye personal que no tiene contacto directo con los usuarios como nutrición, personal de aseo; y se excluye de igual manera a los familiares de los usuarios.

## **Fase de la Investigación**

### **Fase 1. Identificación del riesgo**

Estos pasos permitieron identificar si la Fundación Cardio-infantil requiere poner en marcha un programa donde se pueda plantear una intervención desde la Seguridad y Salud en el trabajo.

Las siguientes actividades se llevaron a cabo con el fin de identificar y valorar los riesgos:

- Sensibilización

- Consentimiento informado
- Desarrollo de grupos focales
- Observación de puestos de trabajo
- Entrevistas individuales

**Sensibilización.** Teniendo presente cuáles son los factores de riesgo psicosocial, se realizan sesiones educativas a los trabajadores, por medio de ayudas visuales y tecnológicas.

**Consentimiento informado.** Se implementó un formato de consentimiento informado, donde los trabajadores encuestados, autorizaron que fueran publicadas las respuestas de la encuesta, que van incluidas en la evaluación de factores psicosociales, guardando siempre la confidencialidad.

**Desarrollo de Grupos Focales.** Mediante la aplicación de cuestionarios, se puede tener claridad acerca de la información que queremos obtener, gracias a la participación de un grupo de enfermeros y auxiliares de enfermería.

**Observación de Puestos de Trabajo.** Se realizó un análisis de las diferentes condiciones de trabajo, teniendo en cuenta aspectos psicosociales como parte complementaria de la investigación.

**Entrevistas Individuales.** Con el fin de recolectar los datos necesarios para la investigación, se realizó entrevistas individuales a cada uno de los profesionales de salud mencionados en el trabajo, teniendo en cuenta su percepción acerca del tema tratado.

**Fase 2. Estrategias de intervención.** Teniendo en cuenta la información recolectada, se definieron las condiciones de trabajo y los diferentes factores de riesgo psicosocial, se consideró que la Fundación Cardio infantil debe intervenir de manera inmediata, siendo la

única responsable de buscar soluciones para proporcionar un ambiente laboral adecuado para sus colaboradores, mediante el diseño de un programa que permita mitigar el impacto que puedan llegar a generar las condiciones de riesgo y al mismo tiempo se pueda identificar y clasificar la población en riesgo, de la siguiente manera:

**Alto riesgo:** Colaboradores que presenten 2 o más condiciones de riesgo.

**Limítrofe:** Aquellos que hayan presentado menor a 2 condiciones de riesgo.

**Bajo:** Personas sin ninguna clase de condición de riesgo.

### **Consideraciones Éticas**

Adicional a la recolección de datos anónimos, se aplicó un formato de consentimiento informado, en el cual se incluye una nota aclaratoria, respecto a la inclusión de filiación, para que los que participaron, puedan tener conocimiento acerca de la clasificación de los riesgos a los que pueden estar expuestos. Es relevante aclarar que la investigación hace parte del proyecto de grado del programa de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo de la Universidad Politécnica Gran Colombiano de las estudiantes mencionadas en el trabajo.

## RESULTADOS ESPERADOS

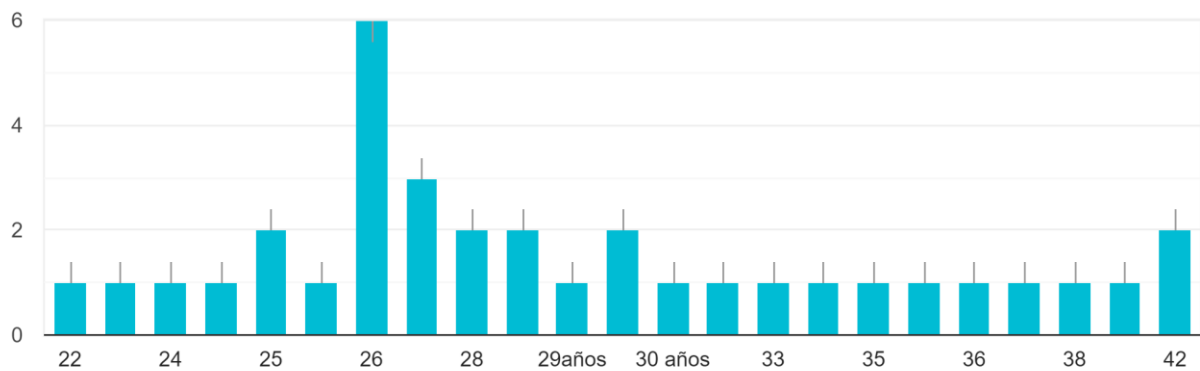
Evaluar las condiciones de riesgo psicosocial encontradas a los que se exponen los trabajadores, de esta manera:

- ✓ Valorar por profesional en psicología de manera periódica a los enfermeros y enfermeras, sobre posibles factores de riesgo psicosocial.
- ✓ Intervenir en los daños encontrados en la salud, física, mental y emocional en los enfermeros y enfermeras, por parte de aseguradora de riesgos laborales.
- ✓ Implementar como estrategia preventiva la educación de personal de enfermería, al riesgo psicosocial al que se expone y si lo necesita, buscar ayuda psicológica para evitar alteraciones en la salud física o mental del trabajador.

Gráfica 1.

Edad

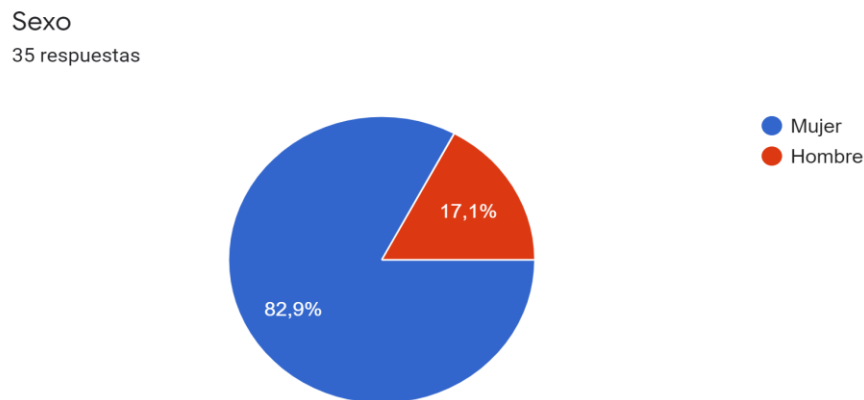
35 respuestas



Fuente: Elaboración Propia

El personal de enfermería encuestado se encuentra distribuido etariamente entre los 22 y 42 años, pero la mayoría de los trabajadores es de 26 años.

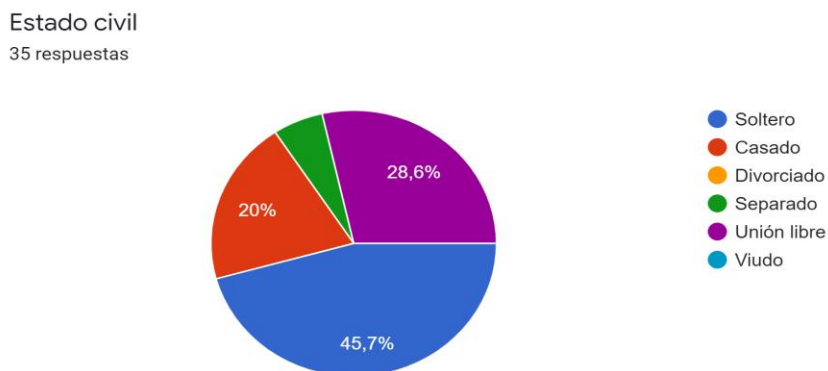
Gráfica 2



Fuente: Elaboración Propia

Del total de trabajadores entrevistados, se constató que el 82.9% eran mujeres y el 17.1% eran hombres, indicando así que las mujeres predominan en la labor de enfermería y las que se ven más afectadas dentro de sus labores.

Gráfica 3



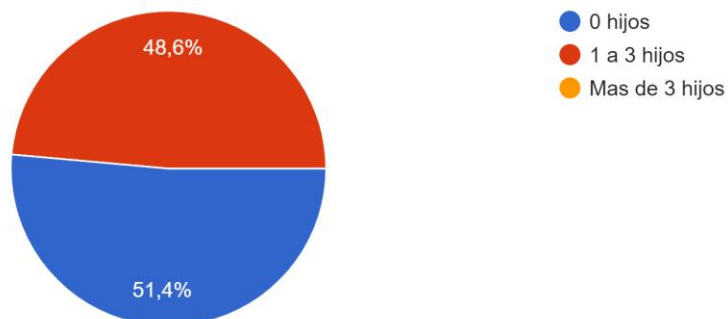
Fuente: Elaboración Propia

Del 100% de las personas encuestadas, se observa que el 45.7% eran solteros, y el 28.6% Vivían en unión libre y el 20% son casados. Indicando que la mayoría de los trabajadores son solteros.

Gráfica 4

Número de hijos

35 respuestas



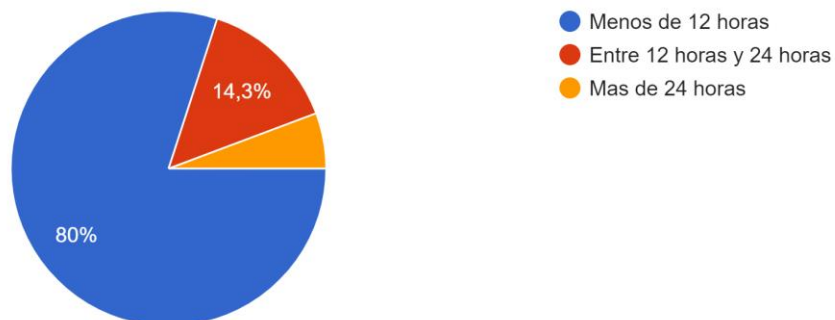
Fuente: Elaboración Propia

Del 100% de las personas encuestadas, indica que el 51.4% no tiene hijos y el 48.6% tienen de 1 a 3 hijos.

Gráfica 5

Tiempo dedicado al ocio en la semana

35 respuestas

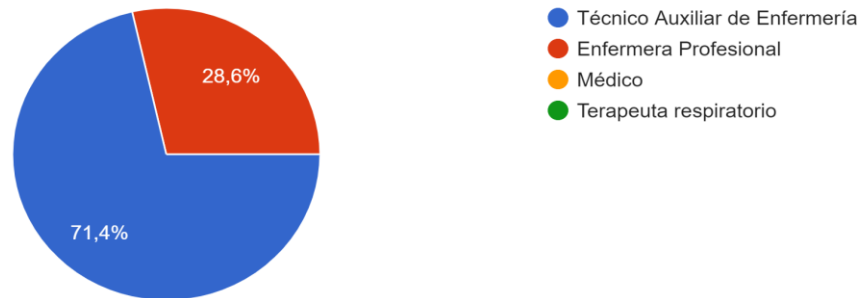


Fuente: Elaboración Propia

Del 100% de los trabajadores encuestados, indicó que el 80% dedican a actividades de distracción o recreación menos de 12 horas a la semana.

Gráfica 6

Profesión  
35 respuestas

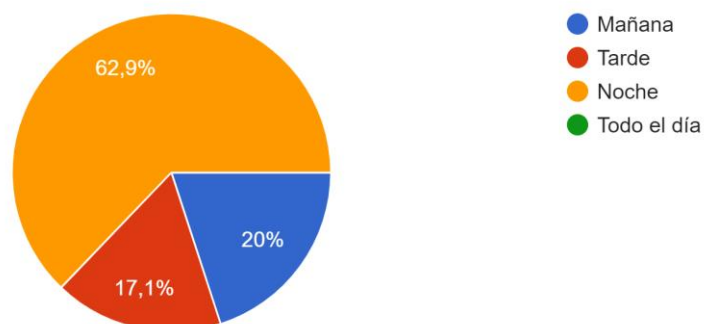


Fuente: Elaboración Propia

Del 100% de las personas encuestadas, se observa que el 71.4% son auxiliares de enfermería, siendo un factor predisponente en los factores de riesgo psicosocial.

Gráfica 7

Jornada de Trabajo  
35 respuestas

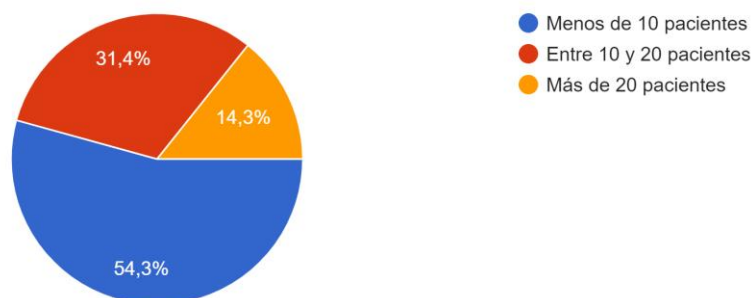


Fuente: Elaboración Propia

Del 100% de las personas encuestadas, indica que el 45.7% son solteros, el 28.6% viven en unión libre y el 20% son casados. Indicando que la mayoría de trabajadores son solteros.

Gráfica 8

Número de pacientes atendidos (en el turno)  
35 respuestas

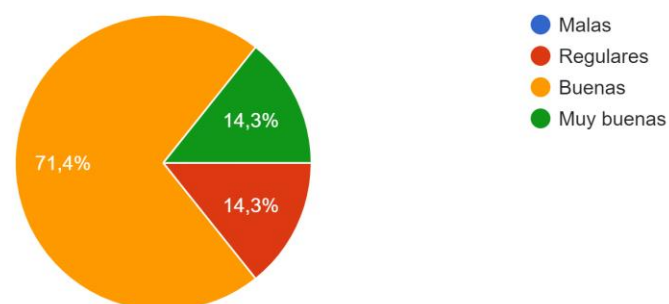


Fuente: Elaboración Propia

Del 100% de las personas encuestadas, indicó que el 54.3% atienden durante el turno menos de 10 pacientes por día.

Gráfica 9

Siente que sus relaciones interpersonales en el trabajo son:  
35 respuestas



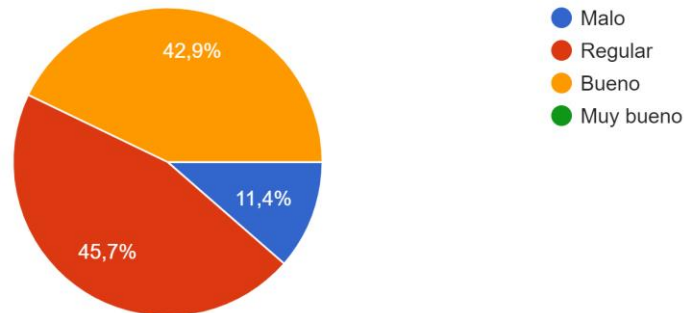
Fuente: Elaboración Propia



Del 100% de las personas encuestadas, indicó que el 71.4% considera que mantiene buenas relaciones con los demás compañeros en el trabajo.

Gráfica 10

Siente que el reconocimiento por su trabajo es:  
35 respuestas

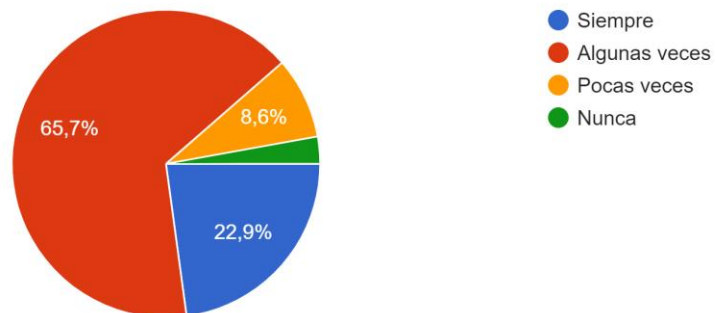


Fuente: Elaboración Propia

Del 100% de las personas encuestadas, indica que el 45.7% siente que el reconocimiento por su trabajo es regular.

Gráfica 11

Tiene que trabajar muy rápido  
35 respuestas

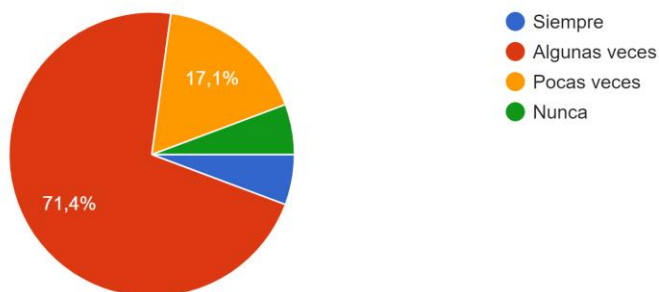


Fuente: Elaboración Propia

Del 100% de las personas encuestadas, indicó que el 65.7% algunas veces tiene que trabajar muy rápido, debido a la complejidad de sus labores.

Gráfica 12

La distribución de las tareas es irregular y provoca que le acumule el trabajo  
35 respuestas

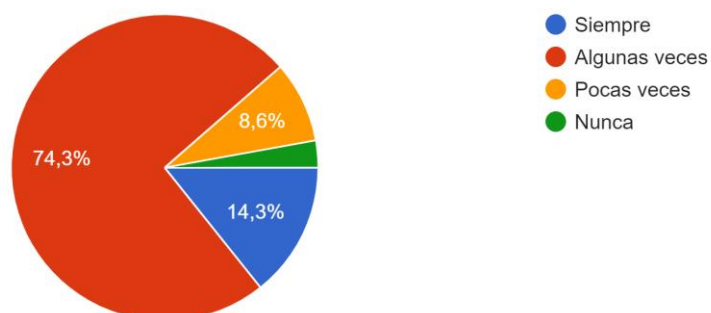


Fuente: Elaboración Propia

Del 100% de los trabajadores encuestados, indicó que el 71.4% considera que algunas veces la distribución de las tareas es irregular, provocando así que se acumule trabajo.

Gráfica 13

Tiene tiempo de llevar al día su trabajo  
35 respuestas

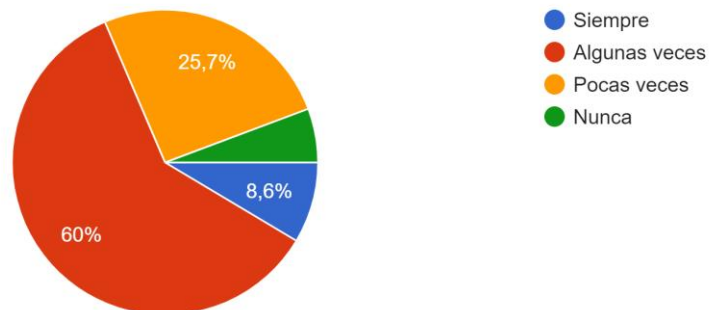


Fuente: Elaboración Propia

Del 100% de las personas encuestadas, indicó que el 74.3% algunas veces tiene tiempo de llevar al día su trabajo, debido a las múltiples tareas que deben realizar.

Gráfica 14

Le cuesta olvidar los problemas del trabajo  
35 respuestas

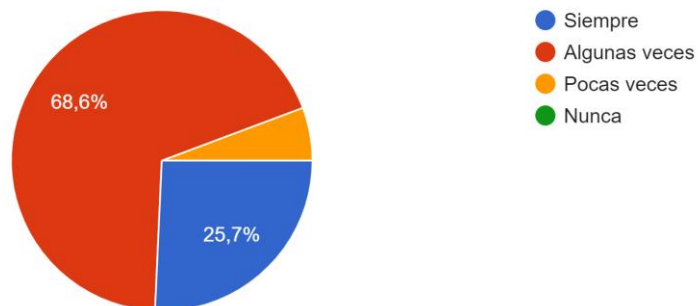


Fuente: Elaboración Propia

Del 100% de las personas encuestadas, indicó que el 60% algunas veces le cuesta olvidar los problemas que tiene en el trabajo.

Gráfica 15

Su trabajo, en general, es desgastante emocionalmente  
35 respuestas

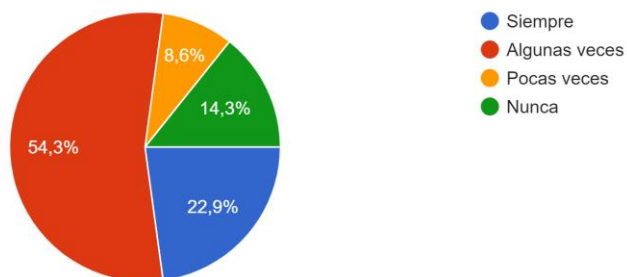


Fuente: Elaboración Propia

Del 100% de las personas encuestadas, indica que el 68.6% considera que algunas veces el trabajo es desgastante a nivel emocional.

Gráfica 16

Su trabajo requiere que esconda sus emociones  
35 respuestas

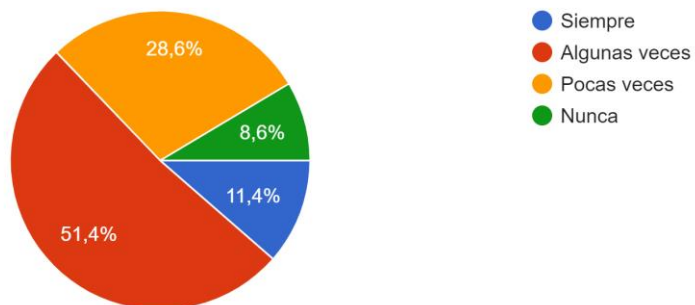


Fuente: Elaboración Propia

Del 100% de las personas encuestadas, indica que el 54.3% refiere que algunas veces requiere esconder sus emociones, debido al compromiso con el trabajo.

Gráfica 17

Se tiene en cuenta su opinión cuando se le asignan tareas  
35 respuestas

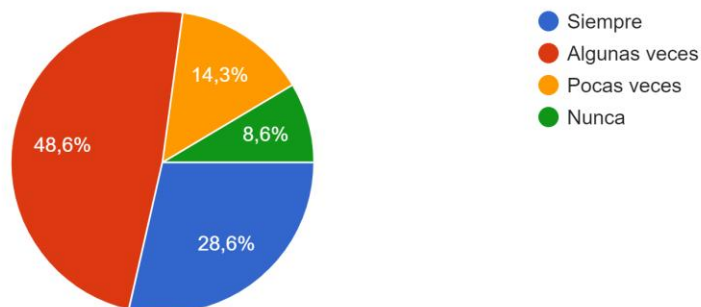


Fuente: Elaboración Propia

Del 100% de las personas encuestadas, indica que el 51.4% algunas veces sus opiniones son tenidas en cuenta durante la asignación de sus tareas.

Gráfica 18

Tiene influencia sobre el orden en que realiza sus tareas  
35 respuestas

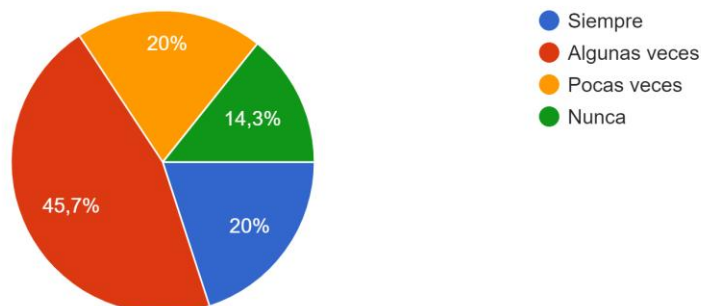


Fuente: Elaboración Propia

Del 100% de las personas encuestadas, indicó que el 48.6% algunas veces tiene influencia sobre el orden en que realiza sus tareas cotidianas.

Gráfica 19

Puede decidir cuando hacer un descanso  
35 respuestas

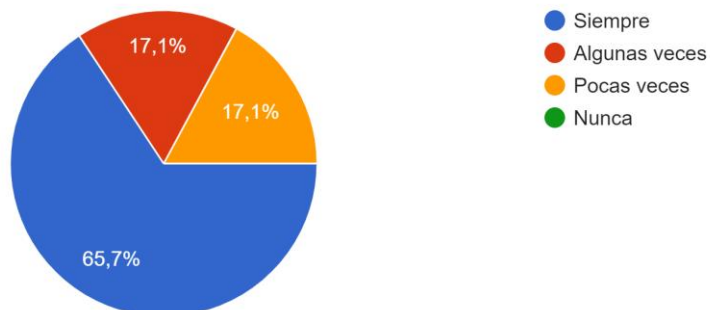


Fuente: Elaboración Propia

Del 100% de las personas encuestadas, indica que el 45.7% algunas veces puede decidir sobre cuándo hacer un descanso durante el turno.

Gráfica 20

Su trabajo requiere que tenga iniciativa  
35 respuestas

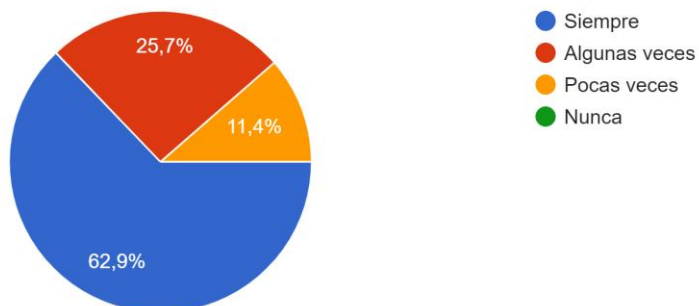


Fuente: Elaboración Propia

Del 100% de las personas encuestadas, indicó que el 65.7% siempre requiere tener iniciativa para realizar sus labores.

Gráfica 21

Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas  
35 respuestas

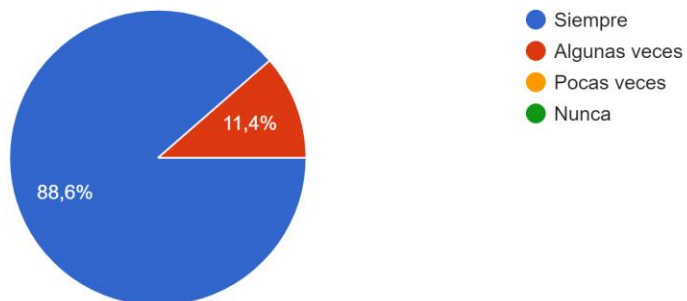


Fuente: Elaboración Propia

Del 100% de las personas encuestadas, indicó que el 62.9% refiere que su trabajo siempre le permite aprender cosas nuevas.

Gráfica 22

Se siente comprometido con su profesión  
35 respuestas

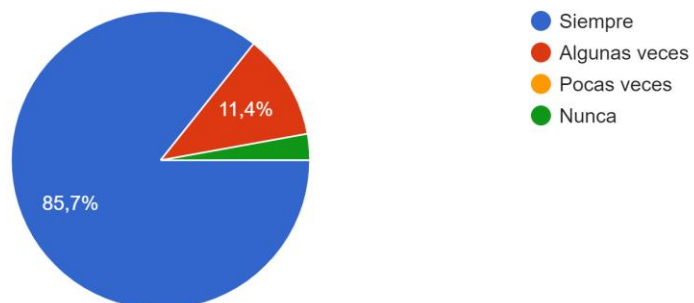


Fuente: Elaboración Propia

Del 100% de las personas encuestadas, indica que el 88.6% se siente comprometido con su trabajo.

Gráfica 23

Tiene sentido las tareas que realiza en su profesión  
35 respuestas



Fuente: Elaboración Propia

Del 100% de las personas encuestadas, indicó que el 85.7% considera que las tareas que realizan en su profesión siempre tienen sentido.

## **CONCLUSIONES**

- Este trabajo de investigación permitió determinar el nivel de riesgo psicosocial en el trabajo al que está expuesto el trabajador de salud, dando así solución al problema planteado.
- Se logró concientizar al personal de salud que las condiciones laborales de exposición a riesgos psicosociales van más allá de ser un problema individual, para constituirse en un problema.
- Se abordó y considero diferentes temas que permiten definir la situación de los factores psicosociales en la Fundación Cardio infantil y que además puedan brindar una intervención frente a esta problemática.
- Se identificaron las condiciones de riesgo a los que se enfrentan los trabajadores del servicio de urgencias de la Fundación Cardio infantil de Bogotá en el año 2020.
- Se estableció una intervención para reducir los factores psicosociales del personal de enfermería.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Acevedo, G. E., Sánchez, J., Farías, M. A., & Fernández, A. R. (2013). Riesgos psicosociales en el equipo de salud de hospitales públicos de la Provincia de Córdoba, Argentina. *Ciencia & trabajo*, 15(48), 140-147. Disponible en:

[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95532014000300001&lng=es&nrm=iso](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532014000300001&lng=es&nrm=iso).

2. Agencia europea para la seguridad y salud en el trabajo, (OSHA, 2018). Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo.

<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/310949/276180676-spa.pdf>

3. Aldrete, M. G. (2015). Factores psicosociales y síndrome de burnout en personal de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención a la salud.

[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492015000100007&script=sci\\_arttext&tlng=en](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492015000100007&script=sci_arttext&tlng=en)

4. Bernal, C. A. (2010). Metodología de la investigación.

<http://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/413>

5. Bustillo, M, Rojas, J, Sánchez, A, Sánchez, L, Montalvo, A, Rojas, M. (2014). Riesgo psicosocial en el personal de enfermería. Servicio de urgencias en hospital universitario de Cartagena. <https://www.redalyc.org/pdf/5121/512156301005.pdf>

6. Cabaleiro, Victor (2010) Prevención de riesgos laborales: normativa de seguridad e higiene en el puesto de trabajo. Tercera edición Editorial S.L. España. <http://www.sidalc.net/cgi-bin/wxis.exe/?IsisScript=UCC.xis&method=post&formato=2&cantidad=1&expresion=mfn=141638>

7. Diaz, D. L. (2010). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3677229>

8. Edelwich J, Brodsky A. (1980). Burnout: Stages of disillusionment in the helping professions, and Human Science Press, New York. Leiter MP, Schaufeli WB.

Consistency of the Burnout construct across occupations.

<https://www.ncjrs.gov/App/abstractdb/AbstractDBDetails.aspx?id=70184>

9. Fidiás, G, Arias. (2006). El proyecto de investigación.

[http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9\(3\)195-204.pdf](http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9(3)195-204.pdf)

10. García UJ, Beltrán LA, Daza LM. (2011). Autoevaluación de condiciones de trabajo de enfermería en alta complejidad.

<https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/35828>

11. Gil P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional.

<https://www.scielo.org/article/rpmesp/2012.v29n2/237-241/pt/>

12. Gonzales, A. (2016). Estrés laboral en Colombia ¿Qué supone en cifras?

<https://core.ac.uk/download/pdf/86443630.pdf>

13. Jiménez. C, Orozco. M, Caliz. N. (2017). Factores de riesgos psicosociales en auxiliares de enfermería de un hospital de la red pública en la ciudad de Bogotá, Colombia.

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-42262017000100004&script=sci\\_abstract&tlng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-42262017000100004&script=sci_abstract&tlng=en)

14. Lecca, E. R., Guevara, L. R., & Boza, O. C. (2013). Riesgos psicosociales. Industrial Data, 16(1), 70-79. <https://www.redalyc.org/pdf/816/81629469008.pdf>

15. Malvárez SM, Castrillón AM. (2005). Panorama de la fuerza de trabajo en enfermería en América Latina. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/12899>

16. Melo BF, Alves SA, Araujo MD, Santos AM, Pereira AB. (2010). Significado del trabajo de los profesionales de enfermería en el hospital general.

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-70632016000300178&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-70632016000300178&script=sci_arttext)

- 17.Mikhail, A. (1981). A psychophysiological conception, Journal of human estrés.  
<https://eric.ed.gov/?id=ED219676>
- 18.Moreno, B. Baez, C. (S.A). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. [https://www.researchgate.net/profile/Bernardo\\_Moreno-Jimenez/publication/236151656\\_factores\\_y\\_riesgos\\_psicosociales\\_formas\\_consecuencias\\_INSH\\_T/links/0deec5166da54c17aa000000.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Bernardo_Moreno-Jimenez/publication/236151656_factores_y_riesgos_psicosociales_formas_consecuencias_INSH_T/links/0deec5166da54c17aa000000.pdf).
- 19.Orgambidez-ramos, alejandro; borrego-ales, yolanda and ruiz-frutos, carlos. empowerment, vulnerabilidad al estrés y burnout en enfermeros portugueses. Ciênc. saúde coletiva [online]. 2018, vol.23, n.1. <https://doi.org/10.1590/1413-81232018231.15522015>
- 20.Ramírez-Elizondo, N., Paravic-Klijn, T., & Valenzuela-Suazo, S. (2013). Riesgo de los turnos nocturnos en la salud integral del profesional de enfermería. Index de Enfermería,22(3), 152-155. [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962013000200008](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962013000200008)
- 21.Sobarzo, A. (2012). Formulación de presupuesto y cronograma en un proyecto de investigación. <https://repositorio.usm.cl/handle/11673/22126>

22. Superintendencia de Seguridad Social. SUSESO-ISTAS 21. Manual de uso. (2009). Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el trabajo. <http://www.sigweb.cl/wp-content/uploads/2017/01/Manual-del-Metodo-del-Cuestionario-SUSESOISTAS21-ultima-Versio%CC%81n.pdf>

23. Vásquez, M. M. O., Ramírez, Y. C. Z., & Bello, G. P. (2019). Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. Revista Colombiana de Enfermería, 14(18), 5. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6986237>

24. Lazcano, L. A., i Cubells, J. C., i Lluís, S. M., & Miguel, A. S. (1996). Estrés y tensión laboral en enfermeras y auxiliares de clínica de hospital. Gaceta sanitaria, 10(57), 282-292. [https://doi.org/10.1016/S0213-9111\(96\)71901-5](https://doi.org/10.1016/S0213-9111(96)71901-5)

25. Secretaría de acción sindical, salud laboral y medio ambiente. En: Manual de Riesgo Psicosocial en el medio laboral. p. 15 11 <https://www.redalyc.org/pdf/5121/512156301005.pdf>

27. OIT (1986). Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. Ginebra: OIT. p. 3. <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

28.MORENO JIMÉNEZ, Bernardo; BAEZ LEÓN Carmen. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. p. 6

<https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>

## ANEXOS

### ANEXO 1. Consentimiento Informado

**Título del estudio:** Prevención del riesgo psicosocial del personal de enfermería del servicio de urgencias de la fundación cardio infantil desde la gestión de la seguridad y la salud laboral en el año 2020.

Investigadores: Yury Liliana Lara Beltran y Luz Yazmin Ruiz Martinez.

Lugar: Bogotá – Colombia

I- Introducción Usted ha sido invitado a participar en un estudio de investigación. Antes de que usted decida participar en el estudio por favor lea este consentimiento cuidadosamente. Haga todas las preguntas que usted tenga para asegurarse de que entiende los procedimientos del estudio, incluyendo los riesgos y los beneficios. El propósito de este documento es proveer a los participantes de esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

II- Justificación del estudio: Teniendo en cuenta la relevancia del riesgo psicosocial en el personal de la salud, el cual altera la calidad de vida de los empleados y por ende la atención de los pacientes, se desea profundizar en el conocimiento de dicha entidad en la ciudad de Bogotá.

III- Participantes del estudio: ¿Quién puede formar parte de este estudio? Cualquier persona del área de salud. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria.

IV- Procedimientos: Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá diligenciar dos cuestionarios; uno de ellos de aspectos socio demográfico, y el otro, un cuestionario para evaluar el riesgo psicosocial. Esto tomará aproximadamente 10 minutos de su tiempo.

V- Riesgos o incomodidades: Según la normatividad actual Colombiana teniendo en cuenta la resolución 8430 de 1993, se considera el estudio a realizar como de riesgo mínimo.

VI- Beneficios: Este estudio pretende obtener información relevante sobre el riesgo psicosocial y factores asociados en los profesionales de la salud con el fin de profundizar en su conocimiento y las variables que influyen en su comportamiento. No habrá ningún beneficio económico para los participantes.

VII- Privacidad y confidencialidad: En los cuestionarios no se diligenciarán datos por lo tanto se garantiza la confidencialidad de la participación. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.

VIII- Información adicional: Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Si alguna de las preguntas de los cuestionarios le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderla.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_.Me



han indicado también que tendré que responder dos cuestionarios, lo cual me tomará aproximadamente 10 minutos. Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera del objeto de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a \_\_\_\_\_ al teléfono: \_\_\_\_\_ .

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

En vista que usted ha entendido el objetivo de este estudio, ¿desea anotar sus datos personales, para ser informado sobre los resultados de su cuestionario? Si \_\_\_ No \_\_\_.

Nombre del Participante

Firma del Participante

Testigo 1:

Nombre:

cc:

tel:

Testigo 2:

Nombre:

cc:

tel:

## ANEXO 2. Cuestionario

Fecha:

Por favor conteste cada uno de los ítems de este cuestionario. Marque con una X sobre la línea continua a la respuesta que corresponda.

1. Edad \_\_\_\_ años (cumplidos)    2. Género: F \_\_\_\_ M \_\_\_\_
3. Lugar de origen: \_\_\_\_\_ 4. Estado civil: soltero \_\_\_\_ casado \_\_\_\_  
divorciado \_\_\_\_ separado \_\_\_\_ unión libre \_\_\_\_ viudo \_\_\_\_ otro \_\_\_\_ Cuál \_\_\_\_\_
5. Número de hijos: 0 hijos \_\_\_\_ 1 a 3 hijos >3 hijos \_\_\_\_
6. Personas con las que convive: 0 \_\_\_\_ 1 a 3 personas \_\_\_\_ >3 personas
7. Tiempo dedicado al ocio en la semana: \_\_\_\_ <12 horas. \_\_\_\_ 12-24 horas. \_\_\_\_ >24 horas
8. Profesión: \_\_\_\_\_ si se desempeña en alguna  
especialidad: Especifique: \_\_\_\_\_
9. Tipo de contratación: prestación de servicios \_\_\_\_ término fijo \_\_\_\_ término indefinido  
\_\_\_\_
10. actividad docente: Si \_\_\_\_ No \_\_\_\_
11. Área de trabajo: \_\_\_\_\_
12. Número de empleos: 1 empleo \_\_\_\_ 2 empleos \_\_\_\_ >2 empleos \_\_\_\_

13. Tiempo del desplazamiento al sitio de trabajo(s) al día: \_\_ <30 minutos. \_\_ 30 a 60 minutos \_\_ 1-2 horas. \_\_ >2 horas

14. Tiempo de ejercicio profesional: \_\_ <5 años \_\_ 5-10 \_\_ 10-20 \_\_ >20 años

15. Jornada de trabajo: mañana \_\_ Tarde \_\_ Noche \_\_

16. Número pacientes atendidos: \_\_ <10 \_\_ 10-20 \_\_ >20

17. Tiempo dedicado a cada paciente: \_\_ < 20 minutos \_\_ 20 – 40 minutos \_\_ >40 minutos

18. Siente que sus relaciones interpersonales en el trabajo son: Malas \_\_ Regulares \_\_ Buenas \_\_ Muy buenas \_

19. Satisfacción según remuneración salarial: Mala \_\_\_\_ Regular \_\_ Buena \_\_\_\_ Muy buena \_\_\_\_

20. Siente que el reconocimiento por su trabajo es: Malo \_\_\_\_ Regular \_\_\_\_ Bueno \_\_\_\_ Muy bueno \_\_\_\_

### ANEXO 3. Encuesta riesgo psicosocial

	siempre	algunas veces	una vez	nunca
1) ¿Tienes que trabajar muy rápido?	4	3	2	1
2) ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	4	3	2	1
3) ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?				
4) ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	4	3	2	1
5) ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	4	3	2	1
6) ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	4	3	2	1
7) ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	4	3	2	1
8) ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	4	3	2	1

9) ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	4	3	2	1
10) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	4	3	2	1
11) Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	4	3	2	1
12) ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	4	3	2	1
13) ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	4	3	2	1
14) ¿Te sientes comprometido con tu profesión?	4	3	2	1
15) ¿Tienen sentido tus tareas?	4	3	2	1

