

Fernando A. Abello Rubiano
Análisis de riesgo Psicosocial en el Departamento de Enfermería del Centro Médico Clínica Vargas s.a.

**ANÁLISIS DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL
CENTRO MÉDICO CLÍNICA VARGAS S.A.**

Fernando Antonio Abello Rubiano



TABLA DE CONTENIDO

	PAG
RESUMEN	6
ABSTRAC	7
INTRODUCCION	8
POBLACION OBJETO DE ESTUDIO	12
Características de la Población estudio	12
METODO A APLICAR	13
Características del Método Ista 21	13
Exigencias Psicológicas	17
Control	18
Relaciones sociales en la empresa y Liderazgo	19
Compensación	20
Doble Presencia	21
PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN DE CUESTIONARIO	22
RESULTADOS	26
Resultados según no de Enfermeras	36
Interpretación de Resultados	41
CONCLUSIONES DEL EJERCICIO	46
CONCLUSIONES	47
RECOMENDACIONES	50
BIBLIOGRAFIA	51
ANEXOS	52

LISTA DE TABLAS

	PAG
Tabla 1. Proceso de intervención istas 21 / Cronograma	22
Tabla 2. Modelo según Método Ista para análisis de resultados	24
Tabla 3. Resultados por Preguntas apartado 1 Exigencias Psicológicas.	26
Tabla 4. Resultados por Preguntas apartado 2: Control sobre el trabajo	27
Tabla 5. Resultados por Preguntas apartado 3: Inseguridad sobre el futuro	29
Tabla 6. Resultados por Preguntas apartado 4: Apoyo social y calidad de liderazgo	31
Tabla 7. Resultados por Preguntas apartado 5: Doble presencia	33
Tabla 8. Resultados por Preguntas apartado 6: Estima	35
Tabla 9. Resultado por Enfermera Apartado 1 Exigencias Psicologicas	36
Tabla 10. Resultado por Enfermera Apartado 2: Control sobre el trabajo	37
Tabla 11. Resultado por Enfermera. Apartado 3: Inseguridad sobre el futuro	37
Tabla 12. Resultado por Enfermera. Apartado 4: Apoyo social y calidad de liderazgo	38
Tabla 13. Resultado por Enfermera. Apartado 5: Doble Presencia	38
Tabla 14. Resultado por Enfermera Apartado 6: Estima	39
Tabla 15. Análisis de resultados grupales por apartado	39

LISTA DE FIGURAS

	Pag.
Figura 1. Exigencias Psicológicas	27
Figura 2. Control sobre el Trabajo	29
Figura 3. Inseguridad sobre el Futuro	30
Figura 4. Apoyo Social y Calidad de Liderazgo	32
Figura 5. Doble Presencia	34
Figura 6. Estima	36
Figura 7. Análisis de Resultados	45
Figura 8. Imagen Centro Médico Clínica Vargas s.a.	52
Figura 9. Imagen Sala de Consulta Externa Especializada	52
Figura 10. Imagen Estación de Enfermería	53

RESUMEN

El presente estudio se realiza en el Departamento de enfermería del Centro Médico Clínica Vargas S.A., de la Ciudad de Cartagena de Indias, ubicada en la costa atlántica Colombiana; busca describir los riesgos psicosociales a los que están expuestas las enfermeras de esta Institución prestadora de servicios de salud.

Se utiliza el cuestionario para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo versión breve para empresas de menos de 25 trabajadores, SUSESO ISTAS 21. Luego de su aplicación se realiza análisis de resultados obtenidos en la evaluación de riesgos psicosociales, con el fin de medir las condiciones de trabajo que puedan representar un riesgo para la salud. Los resultados tratados en forma colectiva, servirán para mejorar las condiciones de trabajo.

Palabras Clave: Riesgo, enfermeras, evaluación, análisis, mejorar

ABSTRAC

The present study was performed at the Department of Clinical Medical Center nursing Vargas SA, City of Cartagena de Indias, located in the Colombian Atlantic coast, aims to describe psychosocial risks to which they are exposed nurses this servicing institution health. Questionnaire is used to assess psychosocial risks at work short version for companies with fewer than 25 workers, SUSESO ISTAS 21. After your application is done analyzing the results of psychosocial risk assessment in order to measure the working conditions that may pose a health risk. The results discussed collectively, serve to improve working conditions.

Keywords: Risk, nurses, assessing, analyzing, improving

INTRODUCCIÓN

La Investigación es realizada en el Departamento de Enfermería, del Centro Médico Clínica Vargas Sociedad Anónima, de la Ciudad de Cartagena de Indias, ciudad ubicada en la costa atlántica colombiana, Institución prestadora de servicios de salud de segundo nivel de complejidad, con algunos servicios de tercer nivel, que funciona veinticuatro horas al día, debidamente habilitada por el Departamento Administrativo Distrital de Salud de Cartagena de Indias (DADIS). El departamento de Enfermería interactúa en los servicios de Urgencias, Hospitalización, Cirugía, Unidad de Cuidados Intensivos adulto, servicios de apoyo diagnóstico y complementación terapéutica. La población que atiende se encuentra identificada dentro del nivel socio económico uno y dos, acompañado de la población pobre y vulnerable de la zona de influencia.

El Departamento de Enfermería del Centro Médico Clínica Vargas Sociedad Anónima, está conformado por veinte (20) enfermeras profesionales debidamente habilitadas, capacitadas y certificadas para ejercer su actividad y que interactúan en los diferentes servicios de la Institución; entre sus funciones se encuentran: participar de la programación de los servicios en el área asignada, participar y coordinar la operativización de las actividades, procedimientos e intervenciones a cargo de la institución en los diferentes servicios, cumplir y hacer cumplir el horario, el reglamento interno y procurar por las buenas relaciones interpersonales en la Institución, Participar en la supervisión y evaluación del desarrollo de los programas y proyectos de salud institucional, participar en investigaciones de tipo aplicado orientadas a esclarecer las causas y soluciones a los problemas de salud intra hospitalaria, participar en los programas de educación y capacitación a la comunidad para la promoción, prevención y auto cuidado de la salud, velar por el buen funcionamiento de equipos, instrumentos y elementos de servicio bajo su cuidado en todos los servicios, participar en los programas de capacitación del personal al

interior de la institución, realizar las anotaciones científicas en las historias clínica de los pacientes, revisar historias clínicas y ordenes medicas de los casos de Urgencias, Hospitalización, Cirugía, Unidad de Cuidados Intensivos adulto, servicios de apoyo diagnostico y complementación terapéutica a su cargo y velar por su cumplimiento, reportar oportunamente las anomalías en la prestación de los servicios en salud y poner alternativas de solución, servir de capacitadoras dentro y fuera de la institución, cuando se requiera, someterse a las evaluaciones que se hagan en el área, participar en las brigadas de salud programadas por la Institución, coordinar la atención de pacientes con los especialistas, realizar los reportes de procedimientos de enfermería y las demás que le sean asignadas en razón de la naturaleza del cargo.

Por el nivel de complejidad de la Institución, los diferentes servicios y la población de influencia, que asiste el Centro Médico, las Enfermeras se encuentra bajo una gran afectación mental a raíz del constante contacto directo y la alta carga de responsabilidad que su cargo conlleva.

Observando que a la fecha el Centro Médico Clínica Vargas S.A., nunca había aplicado un instrumento que permitiera identificar, evaluar y diagnosticar aquellas condiciones de actividad laboral en el Institución, que exponga al funcionario a altos niveles de estrés, se tomo como piloto la aplicación de una prueba debidamente reconocida y encaminada a medir esta variable. En esta línea de acción, el objetivo del presente trabajo final de maestría de sistemas integrados de gestión, tiene como objetivo presentar un estudio que aporte a la prevención de patologías tanto psicológicas como físicas derivados del estrés, mediante un mapeo de los factores de riesgo; los llamados estresores o factores estresantes son las situaciones desencadenantes del estrés y pueden ser cualquier estímulo, externo o interno (tanto físico, químico, acústico o somático como sociocultural) que, de manera directa o indirecta, propicie la desestabilización en el equilibrio dinámico del organismo. Una

parte importante del esfuerzo que se ha realizado para el estudio y comprensión del estrés, se ha centrado en determinar y clasificar los diferentes desencadenantes de este proceso. La revisión de los principales tipos de estresores que se han utilizado para estudiar el estrés, nos proporciona una primera aproximación al estudio de sus condiciones desencadenantes, y nos muestra la existencia de diez grandes categorías de estresores o factores de riesgo:

- Situaciones que fuerzan a procesar información rápidamente,
- Estímulos ambientales dañinos,
- Percepciones de amenaza,
- Alteración de las funciones fisiológicas (enfermedades, adicciones, etc.),
- Aislamiento y confinamiento,
- Bloqueos en nuestros intereses,
- Presión grupal,
- Frustración.
- No conseguir objetivos planeados.
- Relaciones sociales complicadas o fallidas.

Sin embargo, cabe la posibilidad de realizar diferentes taxonomías sobre los desencadenantes del estrés en función de criterios meramente descriptivos; por ejemplo, la que propusieron Lazarus y Folkman (1984), para quienes el “*estrés psicológico* es una relación particular entre el individuo y el entorno que es evaluado por el individuo como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar”. (<http://es.wikipedia.org/wiki/Estr%C3%A9s> tomado de la dirección electrónica el día 3 de diciembre de 2012.

Con el fin de desarrollar la presente Investigación se utilizara y aplicara el cuestionario para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo versión corta para empresas de menos de 25 trabajadores, adaptación del cuestionario psicosocial de Copenhague, CoPsoQ danés© NRCWE 2005. © ISTAS 2002, 2010, Instrumento de dominio público en los términos especificados en la licencia de uso.

POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO:

Enfermeras que conforman el departamento de enfermería del Centro Médico Clínica Vargas Sociedad anónima, de la Ciudad de Cartagena de Indias, ciudad ubicada en la costa atlántica Colombiana, que interactúan en los servicios de Urgencias, Hospitalización, Cirugía, Unidad de Cuidados Intensivos adulto, servicios de apoyo diagnóstico y complementación terapéutica, la población que atiende se encuentra identificada dentro del nivel socio económico uno y dos, acompañado de la población pobre y vulnerable de la zona de influencia.

Características de la población estudio

Las veinte (20) enfermeras que conforman el departamento de enfermería del centro médico clínica Vargas se encuentran divididas en tres grupos de edades de 20 a 30, de 31 a 40 y de 41 a 50, en el primer grupo se encuentran 6 enfermeras, en el segundo 7 y en el tercero 7, todas casadas y con un promedio de dos hijos. (Esta información correspondiente a las edades y número de hijos, fue obtenida del área de Talento Humano de la Institución previa verificación en sus Hojas de Vida).

MÉTODO A APLICAR

La prueba a aplicar es el cuestionario para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo, versión corta para empresas de menos de 25 trabajadores y trabajadoras. Adaptación del cuestionario psicosocial de Copenhague, CoPsoQ danés© NRCWE 2005. © ISTAS 2002, 2010, Instrumento de dominio público en los términos especificados en la licencia de uso.

Esta prueba es una herramienta de evaluación de riesgos laborales de naturaleza psicosocial, que es una adaptación para el Estado español realizado por ISTAS, del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) creado en el año 2000 por un equipo de investigadores del Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca.

La adaptación al estado español de ese método se denomina ISTAS 21 CoPsoQ por el nombre de quienes lo han adaptado que son el Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud, y por las 21 dimensiones psicosociales que valora. Existe una adaptación de este método en lengua catalana que se denomina PSQCAT21. (Manual para la aplicación del método istas 21, segunda edición, salud laboral comisiones obreras de Asturias Depósito Legal: AS-7.078/07 pagina 8).

Características del método Istars 21

Identifica y mide factores de riesgo, es decir, aquellas características de la organización del trabajo para las que hay evidencia científica suficiente de que pueden perjudicar la salud. Está basado en evidencias científicas con una base conceptual clara y explícita. Conceptualmente es compatible con los modelos demanda-control-apoyo social de Karasek y Tehorel y esfuerzo-recompensa de Siegrist. Ese marco conceptual constituye el

punto de partida de un método científico, y como tal debe estar suficientemente definido en su manual de uso como es el caso de la metodología ISTAS 21 CoPsoQ.

Conocemos la fiabilidad y validez de este método y resultan muy interesantes, por lo que podemos asegurar que podemos garantizar que “mide lo que dice medir y además lo mide bien”. Los resultados más interesantes del análisis epidemiológico y psicométrico se incluyen en el manual del método.

Es una metodología que tiene tres versiones, una diseñada para la investigación (versión larga) y otras dos para la valoración psicosocial en empresas , donde una versión se utiliza en empresas de más de 25 trabajadores y se denomina versión media y otra, para empresas de 25 o menos trabajadores y para la autoevaluación que sería la versión corta de la metodología Iistas 21 CoPsoQ, (Manual para la aplicación del método istas 21, segunda edición, salud laboral comisiones obreras de Asturias Depósito Legal: AS-7.078/07 pagina 8 y 9).

Esta última versión, es la que aplicaremos para el presente Trabajo Final de Máster en sistemas Integrados de Gestión.

La autoevaluación que sería la versión corta de la metodología Iistas 21 CoPsoQ, es un método que permite adaptaciones a las características de nuestra empresa. Así en la versión media se requiere la adaptación de varias preguntas del cuestionario a la empresa (departamentos, puestos, jornada...), da la posibilidad de suprimir aspectos sexo, edad... para protección de la confidencialidad. También requiere la adaptación de la página de instrucciones.

Es un método universal y sencillo que puede aplicarse para cualquier trabajo o proceso; utiliza la técnica del cuestionario individual. Es anónimo, confidencial y de respuesta voluntaria.

El empleo de valores de referencia poblacionales representa una de las mayores aportaciones de esta metodología. Ante la inexistencia de valores límite de exposición, la pregunta que se plantea es cómo podemos recomendar de forma razonable qué exposiciones deben ser modificadas en aras a proteger la salud de los y las trabajadoras.

El uso de valores poblacionales de referencia que aporta esta metodología permite superar este escollo, pues los puntos de corte de situación “favorable” o “desfavorable” no se han realizado de forma arbitraria como es bastante habitual y erróneo, sino en base a datos poblacional es obtenidos por encuesta representativa de la población española ocupada.

Además los valores de referencia suponen una importante ayuda para la clasificación de las exposiciones psicosociales en una empresa por orden de importancia y por tanto fundamental para la priorización.

Tiene reconocimiento europeo y forma parte de un proyecto internacional, lo que facilita su mejora continua. Ha sido adaptado además de para España, para Reino Unido, Alemania, Bélgica, Países Bajos, Brasil y Suecia.

La metodología Ista 21 CoPsoQ, es un método que hace necesaria la participación, pues esta metodología no produce informes de resultados cerrados, por lo que permite matizaciones, aportaciones y discusión en el grupo creado para ello previamente.

El análisis de los datos está estandarizado y se realiza a través de una aplicación informática de uso muy sencillo. Esta prueba por no estar estandarizada para Colombia no se utilizara la aplicación informática y los datos obtenidos luego de la aplicación de la misma serán desarrollados de forma manual.

Tiene dos opciones, el uso de la aplicación informática o importar para garantizar la confidencialidad, los ficheros informatizados para externalizar ese proceso, así como la posibilidad de exportarlos una vez creados, para posibilitar el análisis complementario con otros programas.

Es una metodología de utilización pública y gratuita. El método Ista 21 (CoPsoQ) permite identificar los riesgos psicosociales de forma concreta y precisa, Subdividiendo los 4 grandes grupos de riesgos psicosociales en un total de 21 dimensiones, facilitando así la acción preventiva.

Todas estas dimensiones suponen una situación de riesgo para la salud, en algunos casos cuando su presencia es muy elevada y en otros cuando es casi inexistente, según si la dimensión es positiva o negativa.

Existen evidencias científicas suficientes que identifican cuatro grandes grupos de riesgos psicosociales.

- *El exceso de exigencias psicológicas del trabajo:* hay que trabajar rápido o de forma irregular, el trabajo requiere que escondamos los sentimientos, requiere callarse la opinión, tomar decisiones difíciles y de forma rápida... (Apartado 1 del cuestionario Ista 21 CoPsoQ).

- *La falta de influencia y de desarrollo en el trabajo:* no tenemos influencia ni margen de autonomía en la forma de realizar nuestro trabajo, el trabajo no da posibilidades para aplicar nuestras habilidades y conocimientos o carece de sentido para nosotros, no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares, no se puede decidir cuándo se hace un descanso, etc. (apartado 2 del cuestionario Ista 21 CoPsoQ).

- *La falta de apoyo social y de calidad de liderazgo:* hay que trabajar aislado/a sin apoyo de los superiores o compañeros y compañeras, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo (apartado 4 del cuestionario Ista 21 CoPsoQ).

- *Las escasas compensaciones del trabajo:* falta de respeto, inseguridad contractual, cambio de puesto o servicio contra nuestra voluntad, trato injusto, inexistencia de reconocimiento en el trabajo, bajo salario, etc. (apartado 3 y 6 del cuestionario Ista 21 CoPsoQ).

Además existe otro factor que afecta la salud: la doble presencia (apartado 5 del cuestionario Ista 21 CoPsoQ). La mayoría de mujeres trabajadoras realizan también la mayor parte del trabajo doméstico y familiar, lo que implica una doble carga de trabajo. El trabajo familiar y doméstico implica exigencias que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado y la organización de éste dificulta o facilita la compatibilización de ambos.

Exigencias psicológicas

Exigencias psicológicas cuantitativas: Relación entre cantidad de trabajo o volumen de trabajo y el tiempo que disponemos para realizarlo. Ritmos de trabajo elevados y alargamientos de jornada.

Exigencias psicológicas cognitivas: Cognición - Pensamiento. Tratan sobre la toma de decisiones, posibilidad de aportar ideas nuevas, memorizar, manejar conocimientos y controlar muchas cosas a la vez.

Exigencias psicológicas emocionales: ¿Nos llevamos el trabajo a casa? En esta dimensión se incluyen las que afectan a nuestros sentimientos y suponen un desgaste emocional por la imposibilidad de olvidar los problemas del trabajo.

Exigencias psicológicas de esconder emociones: Son las reacciones y opiniones que el/la trabajador/ a esconde a aquellas personas con las que se relaciona en su entorno de trabajo en pro de la "profesionalidad".

Exigencias psicológicas sensoriales: Miden las exigencias laborales respecto a nuestros sentidos y capacidad motora cuando nuestro trabajo exige forzar demasiado alguno de nuestros sentidos: vista, oído, habilidades manuales.

Control

Influencia en el trabajo: ¿Tenemos capacidad de tomar decisiones? En esta dimensión medimos la capacidad de tomar decisiones, autonomía respecto al contenido (cantidad de trabajo, tareas a realizar, etc.).

Posibilidades de desarrollo en el trabajo: Supone que el trabajo es una fuente de desarrollo persona que aumenta nuestras habilidades y competencias. Nos permite "realizarnos" como personas y trabajadores/as.

Control sobre los tiempos de trabajo: Supone la posibilidad por parte del trabajador/a de decidir cuando realizar pausas o descansos, poder elegir las vacaciones, la posibilidad de poder ausentarse del trabajo para atender exigencias familiares, etc.

Sentido del trabajo: Es el encontrar "significado" a lo que hacemos, que nuestro trabajo sirve para algo o tiene un "fin" concreto para la realización de un objetivo o producto final.

Integración en la empresa: Significa que no sólo somos un número en la empresa, sino que formamos y nos sentimos parte de ella.

Relaciones sociales en la empresa y liderazgo

Previsibilidad: Mide si al trabajador/a se le da toda la información necesaria para realizar bien su trabajo y si conoce con anterioridad futuros cambios, reestructuraciones, tecnología nueva...

Claridad de rol: Tener claramente definidas cuáles son las tareas o funciones de nuestro trabajo y que tareas pueden extralimitarse del mismo (qué actividades pueden suponer un abuso). Así mismo esta dimensión mide el nivel de autonomía para la manera de llevar a cabo el trabajo diario, o si debemos consultar todo antes de tomar una decisión.

Conflictos de rol: Es cuando nuestro trabajo nos exige realizar actividades o acciones que van contra nuestros valores y normas personales.

Calidad de liderazgo: ¿Cómo es un jefe? Con esta dimensión se mide la calidad de los superiores como líderes, en cuanto a facilidad de dialogo, habilidad para transmitir pensamientos y órdenes, capacidad de conseguir equipos eficientes, grado de iniciativa, habilidades sociales.

Refuerzo: ¿Nos sentimos guiados en nuestro trabajo? Al trabajar necesitamos tener órdenes sobre qué es lo que debemos hacer y cómo hacerlo. Pero además, necesitamos saber si realmente lo estamos haciendo bien o mal y qué es lo que deberíamos mejorar,

cambiar o potenciar. El refuerzo se genera de los mensajes de compañeros/as o mandos acerca de cómo trabajamos.

Apoyo social en el trabajo: El apoyo social evalúa la disponibilidad de ayuda directa de compañeros/as y superiores para resolver problemas. Es la seguridad de poder confiar en alguien para hablar, de que disponemos de su ayuda en un momento concreto y de que nos va a guiar hacia una solución.

Posibilidades de relación social: Es la posibilidad de relacionarse con otras personas en el trabajo, bien sean compañeros/as, clientes o personal a tu cargo. El trabajar aislada/o impide estas relaciones personales, dificulta nuestra sociabilidad y nuestro desarrollo personal.

Sentimiento de grupo: Esta dimensión evalúa el clima de trabajo, la calidad de nuestras relaciones sociales. No sólo es importante el relacionarnos con otras personas en el trabajo, sino también cómo son esas relaciones.

Compensaciones

Inseguridad en el trabajo: Abarca un amplio abanico de factores que conllevan un sentimiento de inseguridad general. Incluye la inseguridad contractual, el salario, el horario, los cambios imprevistos en el horario, la forma de pago, la falta de información por parte de la empresa que implica sorpresas de última hora.

Estima: ¿Se nos reconoce lo que hacemos bien? A todos nos gusta que se reconozca el esfuerzo que hacemos y que se nos compense con palabras de

agradecimiento cuando nuestra labor ha sido bien hecha. Estima es la compensación no económica por nuestro trabajo, también importante y que ha de ser valorada.

Doble presencia

Doble presencia: Desigualdades entre hombres y mujeres respecto de las condiciones de trabajo. En esta dimensión es necesario explicar la doble carga de trabajo y que las exigencias laborales y familiares

PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN DE CUESTIONARIO:

Para Utilizar el método Ista 21 CoPsoQ para evaluar riesgos psicosociales en el departamento de enfermera del Centro Médico Clínica Vargas S.A, se aplico el siguiente cronograma de actividades, teniendo en cuenta la metodología recomendada en el Manual para la aplicación del método istas 21, segunda edición, salud laboral comisiones obreras de Asturias Depósito Legal: AS-7.078/07 página 10

Tabla 1. *Proceso de intervención Ista 21 / Cronograma*

LOS PREPARATIVOS	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4
Tener un acuerdo por escrito	X			
Designación grupo de trabajo Tri o Cuadripartito: representantes de los trabajadores/as, empresas, servicio de personal.	X			
PREPARACIÓN TRABAJO DE CAMPO	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4
Adaptar el cuestionario teniendo en cuenta el alcance y las unidades de análisis y la preservación del anonimato.	X			
Diseño de forma de distribución, respuesta y recogida que preserven la confidencialidad y anonimato y garanticen la participación.	X			

Preparar canales de comunicación. Información y sensibilización.	X			
TRABAJO DE CAMPO	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4
Publicar el material y hacer reuniones informativas		X		
Entregar, responder y recoger el cuestionario		X		
ANALISIS	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4
Información de datos.		X		
Análisis de datos		X		
Preparación de informe preliminar			X	
Aportaciones del informe preliminar			X	
Redacción informe final de evaluación de riesgos psicosociales				X

El procedimiento de aplicación del instrumento utilizado en la investigación, cuestionario para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo SUSESO ISTAS 21 (versión breve) para empresas de menos de 25 trabajadores. Edición Generalitat de Catalunya, Departamento de trabajo, Dirección General de Relaciones Laborales Barcelona, Octubre de 2010.

Se aplicó a veinte (20) enfermeras profesionales, del Departamento de enfermería del Centro Médico Clínica Vargas sociedad anónima, en el inicio de un comité técnico

científico de la Institución, se aplicó el cuestionario de manera cautelosa, asegurando el anonimato y total confidencialidad de los datos suministrados.

El cuestionario para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo (versión breve), para empresa de menos de 25 trabajadores y trabajadoras, adaptación del cuestionario de Copenhague, CoPsoQ danés© NRCWE 2005. © ISTAS 2002, 2010, Instrumento de dominio público en los términos especificados en la licencia de uso.

Está conformado por seis apartados y treinta y ocho preguntas, la puntuación del cuestionario está dada por escala, que se asocia a cada pregunta, y que interactúa en respuestas entre 0 y 4 puntos así: Siempre 4, muchas veces 3, algunas veces 2, solo alguna vez 1 nunca 0., cada apartado está conformado con una serie de preguntas encaminadas a diferentes dimensiones psicosociales.

Tabla 2. *Modelo según Método Istas para análisis de resultados*

Apartado	Dimensión Psicosocial	Número de preguntas por apartado	Puntuaciones para la población de referencia		
			Favorable	Intermedia	Desfavorable
1	Exigencias psicológicas	6	De 0 a 7	De 8 a 11	De 12 a 24
2	Control sobre el trabajo	10	De 26 a 40	De 19 a 25	De 0 a 18
3	Inseguridad sobre el futuro	4	De 0 a 4	De 5 a 9	De 10 a 16

4	Apoyo Social y Calidad de Liderazgo	10	De 32 a 40	De 25 a 31	De 0 a 24
5	Doble presencia	4	De 0 a 2	De 3 a 6	De 7 a 16
6	Estima	4	De 13 a 16	De 10 a 12	De 0 a 9

RESULTADOS

Resultados por preguntas según cada apartado.

Tabla 3. *Resultados por Preguntas apartado 1 Exigencias Psicológicas.*

Pregunta	Respuesta número de personas				
	Siempre (4)	Muchas veces (3)	Algunas Veces (2)	Solo Algunas veces (1)	Nunca (0)
1) ¿Tienes que trabajar muy rápido?	11	7	2	0	0
2) ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	0	9	9	2	0
3) ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	1	6	7	6	0
4) ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	2	8	7	3	0
5) ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	6	0	8	4	0
6) ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	7	5	1	2	5
PROMEDIO	4,5	5,9	5,7	2,9	0,9

Figura 1. *Exigencias Psicologicas*

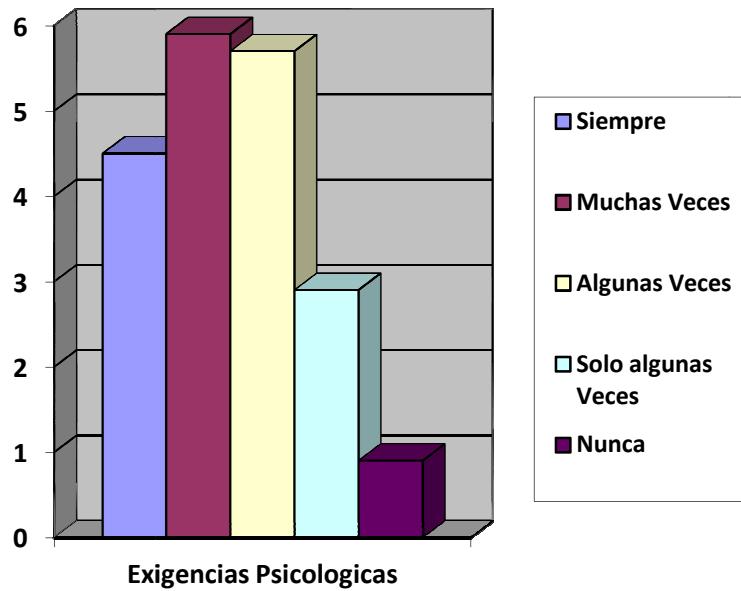


Tabla 4. *Resultados por Preguntas apartado 2: Control sobre el trabajo*

Pregunta	Respuesta número de personas				
	Siempre (4)	Muchas veces (3)	Algunas Veces (2)	Solo Algunas veces (1)	Nunca (0)
7) ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	8	8	1	3	0
8) ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	7	5	7	1	0

9) ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	13	5	2	0	0
10) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	11	7	1	1	0
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?	0	0	6	2	12
12) ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	4	16	0	0	0
13) ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	5	14	1	0	0
14) ¿Te sientes comprometido con tu profesión?	18	2	0	0	0
15) ¿Tienen sentido tus tareas?	19	1	0	0	0
16) ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	5	7	8	0	0
PROMEDIO	9	6,5	2,6	0,7	1,2

Figura 2. Control sobre el Trabajo

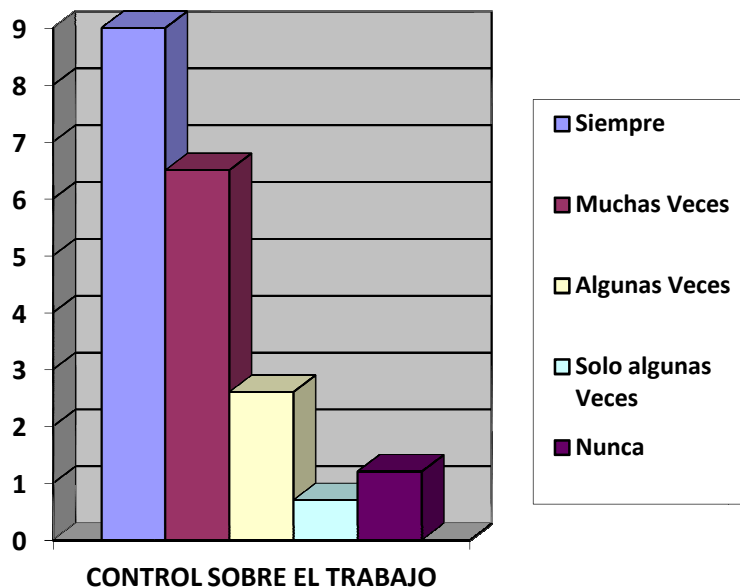


Tabla 5. Resultados por Preguntas apartado 3: Inseguridad sobre el futuro

Pregunta	Respuesta numero de personas				
	Siempre (4)	Muchas veces (3)	Algunas Veces (2)	Solo Algunas veces (1)	Nunca (0)
17) por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	17	2	1	0	0
18) por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	0	4	8	8	0

19) por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	9	8	2	1	0
20) por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?	17	3	0	0	0
PROMEDIO	10,8	4,3	2,8	2,3	0

Figura 3. Inseguridad sobre el futuro

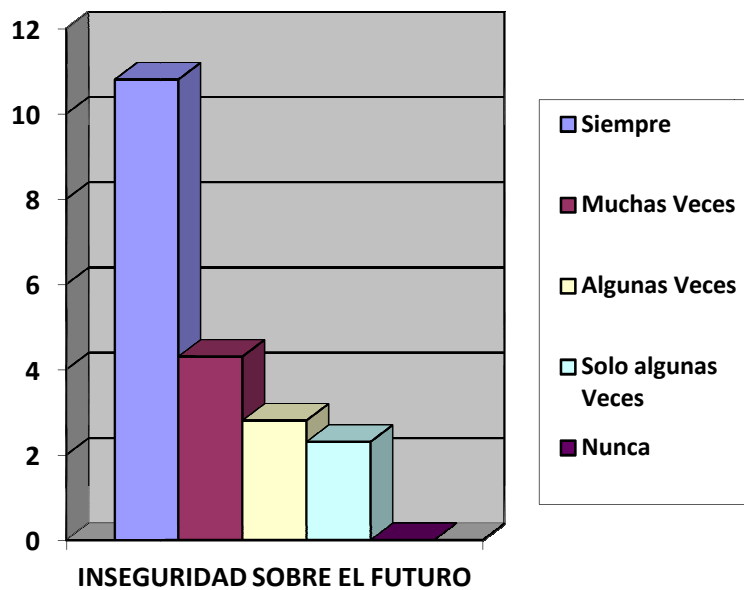


Tabla 6. Resultados por Preguntas apartado 4: Apoyo social y calidad de liderazgo

Pregunta	Respuesta numero de personas				
	Siempre (4)	Muchas veces (3)	Alguna s Veces (2)	Solo Algunas veces (1)	Nunca (0)
21) ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	4	7	6	3	0
22) ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	5	9	3	1	0
23) ¿En esta empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	5	5	5	2	3
24) ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	4	8	3	5	0
25) ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	5	14	1	0	0
26) ¿Recibes apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	3	17	0	0	0
27) ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus	7	3	3	0	7

compañeros/as?					
28) En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	16	4	0	0	0
29) ¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	3	9	6	2	0
30) ¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	5	8	7	0	0
PROMEDIO	5,7	8,4	3,4	1,3	1

Figura 4. *Apoyo Social y Calidad de Liderazgo*

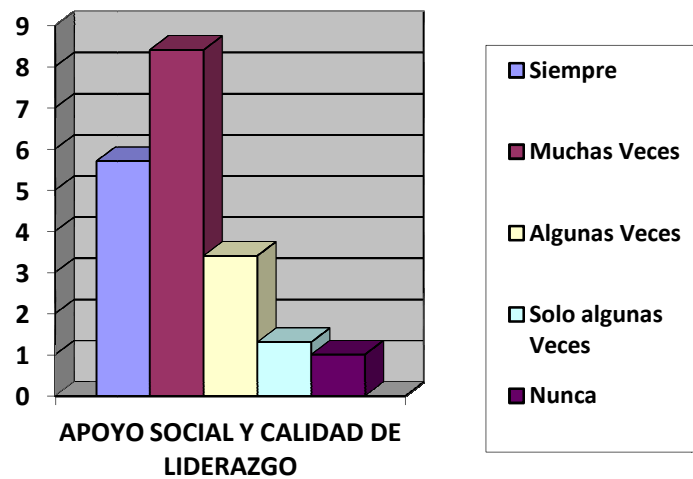


Tabla 7. Resultados por Preguntas apartado 5: Doble presencia

Pregunta	Respuesta número de personas				
	Siempre (4)	Muchas veces (3)	Algunas Veces (2)	Solo Algunas veces (1)	Nunca (0)
<p>31) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas 4 • Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas 3 • Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas 2 • Sólo hago tareas muy puntuales 1 • No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas 0 	16	4	0	0	0
<p>32) Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se</p>	0	2	6	10	2

quedan sin hacer?					
33) Cuando estás en la empresa ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	0	0	8	11	1
34) ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	0	0	2	4	14
PROMEDIO	4	1,5	4	6,3	4,3

Figura 5. *Doble Presencia*

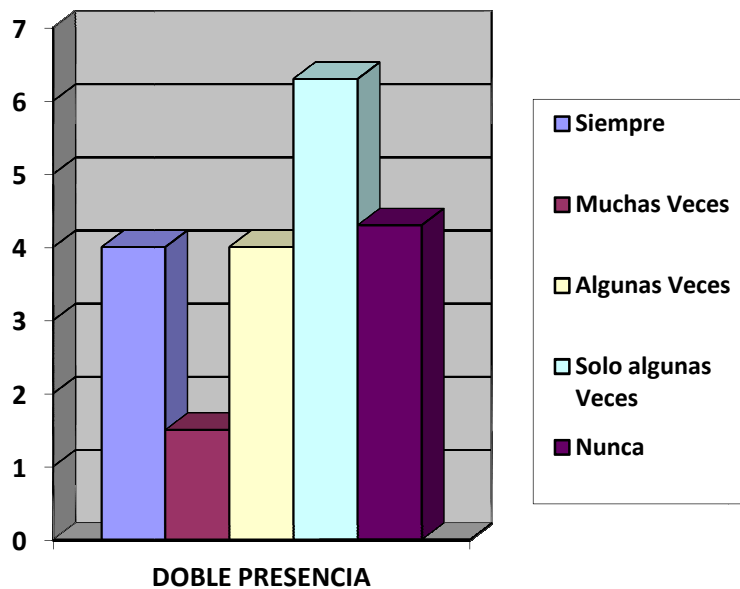
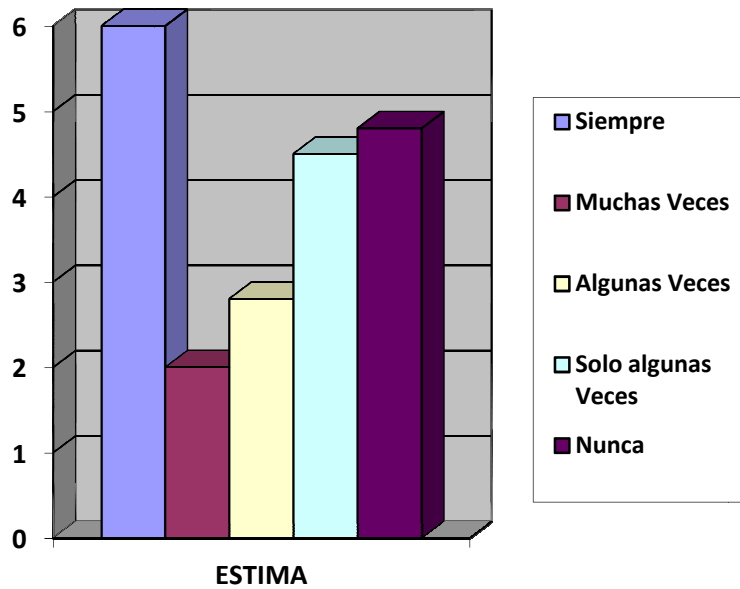


Tabla 8. *Resultados por Preguntas apartado 6: Estima*

Pregunta	Respuesta número de personas				
	Siempre (4)	Muchas veces (3)	Algunas Veces (2)	Solo Algunas veces (1)	Nunca (0)
35) Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	8	2	4	2	4
36) En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	7	2	3	3	5
37) En mi trabajo me tratan injustamente	0	0	2	12	6
38) Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado.	9	4	2	1	4
PROMEDIO	6	2	2,8	4,5	4,8

Figura 6. *Estima*



Resultados según No de Enfermeras

Tabla 9. *Resultado por Enfermera Apartado 1 Exigencias Psicologicas*

No Pregunta	No de Enfermera																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	4	3	4	2	2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4
2	3	3	1	2	1	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3
3	4	2	1	3	3	3	2	2	3	2	3	1	2	2	1	1	3	2	1	1
4	2	4	3	4	1	1	1	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3
5	2	4	1	0	0	1	4	2	4	2	2	2	4	2	1	2	4	2	1	4
6	4	2	3	2	1	0	3	0	3	0	4	3	0	3	4	0	4	4	4	4
Puntos	19	18	13	13	8	11	16	12	20	11	18	16	14	15	13	11	20	16	16	19

Tabla 10. *Resultado por Enfermera Apartado 2: Control sobre el trabajo*

No Pregu nta	No de Enfermera																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
7	4	3	1	4	3	3	4	4	4	3	1	4	3	4	3	4	3	2	3	1
8	3	2	3	4	4	2	2	4	1	2	3	2	4	2	4	2	3	3	4	4
9	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4	4
10	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	1	4	3	4	3
11	2	1	2	0	2	0	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1
12	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
13	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3
14	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
15	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	3	2	3	2	4	4	2	3	2	4	3	2	4	3	2	3	2	4	2	3
Punto s	35	29	32	30	36	29	31	34	27	32	30	28	33	30	31	28	30	27	32	30

Tabla 11. *Resultado por Enfermera. Apartado 3: Inseguridad sobre el futuro*

No Pregu nta	No de Enfermera																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
17	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4
18	3	2	2	3	1	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2	3	1	1	1	2
19	1	3	2	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4
20	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
Punto s	12	13	12	14	11	13	13	14	13	13	14	13	13	13	11	13	13	10	12	14

Tabla 12. Resultado por Enfermera. Apartado 4: Apoyo social y calidad de liderazgo

Pregunta	No de Enfermera																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	1	4	3	2	4	2	3	2	4	1	4	3	1	2	3	2	3	2	3	3
22	3	2	3	2	3	2	4	3	3	4	1	3	0	4	0	3	4	3	3	4
23	2	4	4	2	4	2	2	3	4	2	3	1	1	0	3	4	0	3	0	3
24	4	4	3	2	1	3	1	3	3	1	3	2	1	3	4	2	1	3	3	4
25	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3
27	4	2	2	3	0	2	4	0	0	4	0	0	4	3	4	0	0	4	3	4
28	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
29	3	2	4	2	3	2	3	1	3	4	2	3	1	3	3	3	4	2	2	3
30	4	3	2	2	3	4	2	4	2	3	3	3	4	2	4	2	3	2	3	3
Puntos	30	31	32	25	27	28	29	26	29	29	26	25	23	27	31	26	25	29	27	35

Tabla 13. Resultado por Enfermera. Apartado 5: Doble Presencia

No Pregunta	No de Enfermera																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
31	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	2	1	2	1	3	1	1	3	1	1	2	1	0	2	1	2	1	0	2	1
33	1	2	0	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1
34	1	0	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	2	0	1
Puntos	7	7	7	7	9	5	7	8	7	7	7	6	6	8	7	7	6	7	7	7

Tabla 14. Resultado por Enfermera Apartado 6: Estima

No Pregunta	No de Enfermera																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
35	4	2	4	2	4	0	2	4	3	0	4	1	4	0	2	4	0	4	1	3
36	4	3	4	2	4	4	0	1	0	4	0	2	1	4	4	2	0	0	3	1
37	2	1	1	1	1	1	0	2	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0
38	2	4	4	4	3	2	4	0	4	0	4	3	4	1	3	4	0	4	0	3
Puntos	12	10	13	9	12	7	6	7	8	4	8	6	10	5	10	11	1	9	5	7

Tabla 15. Análisis de resultados grupales por apartado:

Apartado	Dimensión Psicosocial	Puntuación promedio	Puntuaciones para la población de referencia		
			Favorable	Intermedia	Desfavorable
1	Exigencias psicológicas	15	De 0 a 7	De 8 a 11	De 12 a 24
2	Control sobre el trabajo	31	De 26 a 40	De 19 a 25	De 0 a 18
3	Inseguridad sobre el futuro	13	De 0 a 4	De 5 a 9	De 10 a 16
4	Apoyo Social y Calidad de Liderazgo	28	De 32 a 40	De 25 a 31	De 0 a 24
5	Doble presencia	7	De 0 a 2	De 3 a 6	De 7 a 16
6	Estima	8	De 13 a 16	De 10 a 12	De 0 a 9

Para el análisis de resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosociales en el trabajo suseso istas 21 (versión breve) en el departamento de enfermería del Centro Médico Clínica Vargas sociedad anónima de la ciudad de Cartagena de indias (Colombia sur América):

1. De los puntos obtenidos (Tablas de la 9 a la 14) se saco un promedio según cada apartado el cual se coloco en la columna “ *Puntuación Promedio*” de la Tabla 15.
2. Se comparo la puntuación de cada uno de los apartados con los intervalos de las puntuaciones descritas en las tres columnas (ver Tabla 15) favorable, intermedia y desfavorable, subrayando el intervalo que incluye la puntuación.
3. Se puede observar las diferentes situaciones de exposición que están laborando (favorable, intermedia y desfavorable) a las seis (6) dimensiones psicosociales (exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, Inseguridad, Apoyo social y Calidad de liderazgo, doble presencia, y estima)

Apartado 1. La dimensión psicosocial, puntuación promedio fue de quince (15) puntos es decir se encuentra desfavorable.

Apartado 2. Control sobre el trabajo, puntuación treinta y uno (31) es decir Favorable

Apartado 3. Inseguridad sobre el futuro, puntuación trece (13) es decir desfavorable,

Apartado 4. Apoyo social y calidad de liderazgo, puntuación promedio veintiocho (28) es decir intermedia.

Apartado 5. Doble presencia puntuación promedio siete (7), es decir Desfavorable.

Apartado 6. Estima, puntuación promedio ocho (8), es decir Desfavorable.

Interpretación de Resultados

Cada uno de estos tres intervalos clasifica la población ocupada de referencia en tres grupos exactamente iguales: el intervalo verde incluye la tercera parte de la población de referencia para la que su puntuación es más favorable para la salud, el intervalo rojo incluye la situación contraria (tercera parte de la población ocupada de referencia para la que su puntuación es más desfavorable para la salud), mientras que el intervalo amarillo define el tercio de la población ocupada de referencia que se encuentra entre los dos extremos verde y rojo. Así pues, estos intervalos significan:

- **Verde:** nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud.
- **Amarillo:** nivel de exposición psicosocial intermedio.
- **Rojo:** nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud.

(Manual para la aplicación del método istas 21, segunda edición, salud laboral comisiones obreras de Asturias Depósito Legal: AS-7.078/07 pagina 25).

En el análisis de los resultados obtenidos de la aplicación de la evaluación realizada al departamento de cuestionario de evaluación de riesgo psicosociales en el trabajo suseso istas 21 (versión breve) CoPsoQ danés© NRCWE 2005. © ISTAS 2002, 2010, Instrumento de dominio público en los términos especificados en la licencia de uso. En el departamento de enfermería del Centro Médico Clínica Vargas sociedad anónima de la ciudad de Cartagena de indias (Colombia sur América),

En el apartado uno, el promedio de puntuación es de quince es decir desfavorable, lo que quiere decir en las personas que participaron de la muestra piensan que la organización del trabajo los sitúa entre la población ocupada que peor está en cuanto a exigencias psicológicas del trabajo (**intervalo rojo**).

En el apartado dos, el promedio de puntuación es de treinta y uno, es decir favorable, lo que quiere decir en las personas que participaron de la muestra piensan que lo organización del trabajo los sitúa entre la población ocupada que mejor esta en cuanto control de su trabajo (**intervalo verde**).

En el apartado tres, el promedio de puntuación es de trece es decir desfavorable, lo que quiere decir en las personas que participaron de la muestra piensan que la organización del trabajo los sitúa entre la población ocupada que peor está en cuanto a Inseguridad sobre el futuro del trabajo (**intervalo rojo**).

En el apartado cuatro, el promedio de puntuación es de veintiocho es decir intermedia, lo que quiere decir en las personas que participaron de la muestra piensan que la organización del trabajo los sitúa entre la población ocupada que situación intermedia está en cuanto a apoyo social y calidad de liderazgo (**intervalo amarillo**).

En el apartado cinco, el promedio de puntuación es de siete es decir desfavorable, lo que quiere decir en las personas que participaron de la muestra piensan que la organización del trabajo los sitúa entre la población ocupada que peor está en cuanto a doble presencia (**intervalo rojo**).

En el apartado seis, el promedio de puntuación es de ocho es decir desfavorable, lo que quiere decir en las personas que participaron de la muestra piensan que la organización del trabajo los sitúa entre la población ocupada que peor está en cuanto a estima del trabajo (**intervalo rojo**).

Al analizar los resultados observamos que de los seis apartados, las Enfermeras que conforman el departamento de enfermería del Centro Médico Clínica Vargas Sociedad anónima, de la Ciudad de Cartagena de Indias, ciudad ubicada en la costa atlántica Colombiana, que interactúan en los servicios de Urgencias, Hospitalización, Cirugía, Unidad de Cuidados Intensivos adulto, servicios de apoyo diagnóstico y complementación terapéutica, la población que atiende se encuentra identificada dentro del nivel socio económico uno y dos, acompañado de la población pobre y vulnerable de la zona de influencia.

Solo en uno de ellos (apartado dos: control sobre el trabajo) se encuentra en intervalo verde, lo que demostraría el empoderamiento, alta influencia y de autonomía en la forma de realizar las actividades diarias, el trabajo si da posibilidades para aplicar las habilidades, conocimientos y experiencias aplicadas, si se puede adaptar el horario de trabajo a las necesidades familiares, si se puede decidir cuándo se realizan los descansos pos turnos entre otros etc.

Solo en uno de ellos (apartado cuatro: Apoyo social y calidad de Liderazgo) se encuentra en intervalo amarillo, hay que trabajar aislado/a sin apoyo de los superiores, o compañeros y compañeras, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo lo que demostraría dificultades en la consecución de guías o protocolos institucionales que afectaría las actividades, evaluación y mejora continua de los diferentes procesos de la Institución.

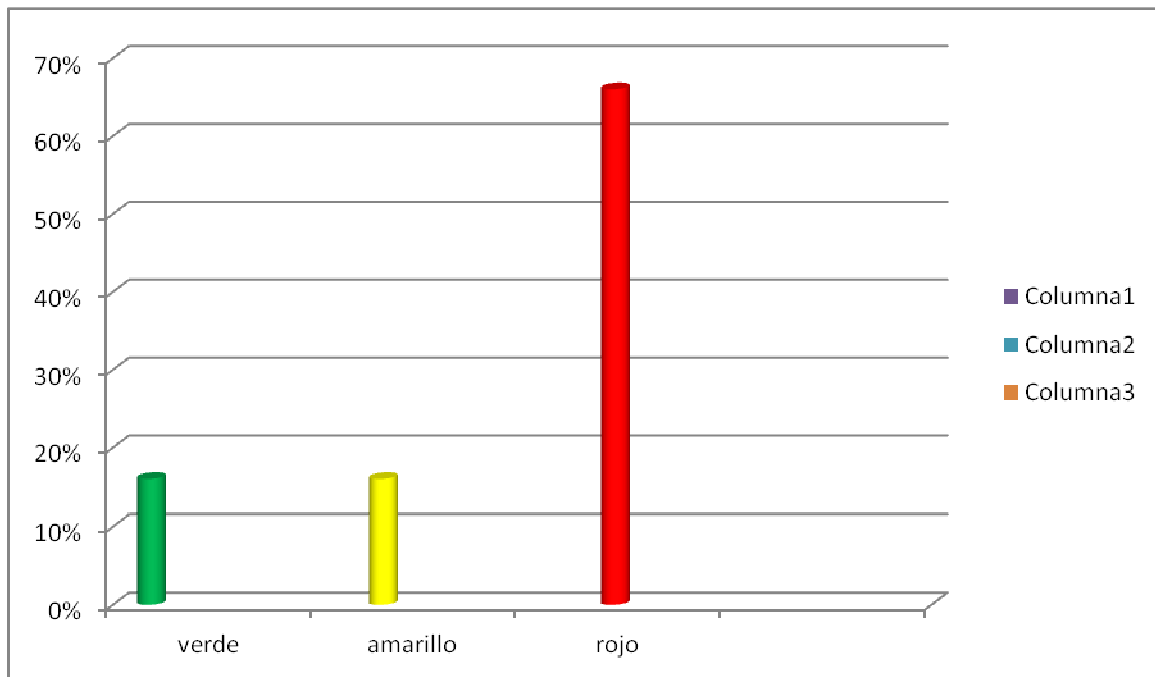
En los demás apartados (apartado 1: exigencias psicológicas, apartado 3: Inseguridad sobre el futura, apartado 5: doble presencia y apartado 6 Estima) se encuentra en intervalo rojo, donde se presenta **exceso de exigencias psicológicas del trabajo**: hay que trabajar de forma rápida, e irregular, el trabajo requiere que esconder los sentimientos, requiere callarse la opinión, tomar decisiones difíciles y de forma rápida.

Además existe otro factor que afecta la salud: la **doble presencia**. La mayoría de mujeres trabajadoras realizan también la mayor parte del trabajo doméstico y familiar, lo que implica una doble carga de trabajo. El trabajo familiar y doméstico implica exigencias que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado y la organización de éste dificulta o facilita la compatibilización de ambos.

Las escasas compensaciones del trabajo, falta de respeto, inseguridad contractual, cambio de puesto o servicio contra la voluntad, trato injusto, inexistencia de reconocimiento en el trabajo, bajo salario, etc.

Como se observa el 16.66% de las Enfermeras que conforman el departamento de enfermería del Centro Médico Clínica Vargas Sociedad anónima, de la Ciudad de Cartagena de Indias, ciudad ubicada en la costa atlántica Colombiana, que interactúan en los servicios de Urgencias, Hospitalización, Cirugía, Unidad de Cuidados Intensivos adulto, servicios de apoyo diagnóstico y complementación terapéutica, la población que atiende se encuentra identificada dentro del nivel socio económico uno y dos, acompañado de la población pobre y vulnerable de la zona de influencia. Se encuentran en apartado verde en un 16.66%, amarillo en un 16.66% y Rojo en un 66.66%.

Figura 7. *Análisis de Resultados:*



CONCLUSIONES DEL EJERCICIO.

En el análisis de resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosociales en el trabajo suseso istas 21 (versión breve) en el departamento de enfermería del centro médico clínica Vargas sociedad anónima de la ciudad de Cartagena de indias (Colombia sur América), muestran un patrón que indicaría la presencia de alta exigencia psicológica que genera inseguridad en el trabajo, bajos niveles de auto estima acompañado de un patrón que indicaría que la exigencia de la doble presencia.

A modo general se puede constatar que el departamento de enfermería del centro Medico Clínica Vargas sociedad anomia, es hoy un lugar que a grandes rasgos presenta riesgo psicosocial alto para sus trabajadores, tomando en cuenta que la muestra un 66.66% con una calificación correspondiente a desfavorable, (exigencias psicológicas, Inseguridad sobre el futuro, doble presencia y estima), tan solo un 16.66% (apoyo social y calidad de liderazgo), al igual que un 16.66% se favorable sobre el control del trabajo.

Las veinte (20) enfermeras que conforman el departamento de enfermería del Centro Médico Clínica Vargas sociedad anónima, se encuentran divididas en tres grupos de edades de 20 a 30, de 31 a 40 y de 41 a 50, en el primer grupos se encuentran 6 enfermeras, en el segundo 7 y en el tercero 7, todas casadas y con un promedio de dos hijos como se menciona en el apartado 3.1 características de la población. Los tres grupos se encuentran en partes importantes con riesgo psicosocial alto. En porcentaje el grupo más joven representa un 30%, el que le sigue un 35% y el último el restante 35%. Lo cual mostraría un patrón que indicaría que la exigencia de la doble presencia, va aumentando con el paso de los años.

CONCLUSIONES

A modo general se puede constatar que el departamento de enfermería del centro Médico Clínica Vargas sociedad anónima, es hoy un lugar que a grandes rasgos presenta riesgo psicosocial alto para sus trabajadores, tomando en cuenta que la muestra se encuentra en un 66.66% (exigencias psicológicas, Inseguridad sobre el futuro, doble presencia y estima), tan solo un 16.66% (apoyo social y calidad de liderazgo), al igual que un 16.66% se ve favorable sobre el control del trabajo.

Es importante dejar claro que cada dimensión tiene sus propias puntuaciones, habiendo algunas más riesgosas que otras, lo que será revisado posteriormente, dimensión por dimensión.

Dentro de la evaluación de la información obtenida, encontramos que solo el 16% de las respuestas se encuentran en condiciones favorables, es decir las enfermeras del centro médico clínica Vargas sociedad anónima tienen un real empoderamiento cuando se observa que presentan un control sobre el trabajo realizado, Esto es un activo esencial, en búsqueda de mejorar el proceso de empoderamiento. Este proceso que habilita a alguien a ganar poder, autoridad e influencia sobre otros, las instituciones o la sociedad. El empoderamiento probablemente se constituye por la totalidad de las siguientes capacidades: tener poder de decisión propio, tener acceso a la información y los recursos para tomar una decisión apropiada, tener una gama de opciones de donde escoger, habilidad para ejercer asertividad en toma de decisiones colectivas, tener un pensamiento positivo y la habilidad para hacer cambios, habilidad para aprender y para mejorar su propio poder personal o de grupo, habilidad para cambiar las percepciones por medios democráticos, mejorar la auto imagen y superar la estigmatización, involucrarse en un

proceso auto iniciado de crecimiento y cambios continuo sin parar, (<http://es.wikipedia.org/wiki/Empoderamiento>, 3 de diciembre de 2012)

El resto de las respuestas demuestran las grandes dificultades por la que atraviesa la Institución, el 16.66% se encuentran en nivel intermedio lo que indica que el apoyo social y calidad de liderazgo está bajando lo que se observa mas en dos de los tres grupos de edades (31 a 40 y de 41 a 50 años), de no tomar medidas urgentes, esta dimensión psicológica podría encontrarse en el corto tiempo en desfavorable. Como se refleja en el restante 66.66% de las respuestas, sin embargo no significaría que los porcentajes no puedan cambiar, aunque sí se observa una ventana de oportunidades para seguir mejorando y la implantación de programas de mejora continua en todos los niveles de la organización.

Fue un reto personal la aplicación de la prueba para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo versión breve para empresas de menos de 25 trabajadores, SUSESO ISTAS 21, inicialmente por que en el Centro médico Clínica Vargas sociedad anónima, no cuenta con una cultura de aplicación de cuestionarios de riesgos psicosociales. Por lo cual no solo fue la aplicación de esta prueba, sino la apertura de nuevas formas de evaluar el talento humano de la compañía y buscar mejoras de su bienestar tanto laboral, social y personal.

Los resultados de este Trabajo final de Maestría, dieron apertura a metodologías que serán aplicadas en la totalidad de la institución y se realizaran conjuntamente con las áreas administrativas, operacionales y encabezadas por la administración de talento humano, de evaluaciones más humanas que sirvan también de materia prima en la evaluación del personal.

El cuestionario fue el fortalecimiento de nuevos conocimientos, al igual que acrecentamiento de las instrucciones ya adquiridas durante la etapa instructiva de la maestría en Sistemas Integrados de Gestión; se cambia la forma de pensar al igual que es un complemento, entre la parte académica y el desarrollo de un sistema de gestión.

El Trabajo Final de Maestría, abrió la puerta a nuevas oportunidades para interactuar como asesor o consultor en este tema en otras organizaciones, o como complemento con el tratado de libre comercio existente actualmente entre Colombia y la Unión Europea, esto porque no conocemos toda la normatividad existente para el ingreso de productos y servicios al nuevo mercado.

Se puede observar el atraso significativo que tenemos en Colombia con temas como la responsabilidad social empresarial al igual que en disciplinas preventivas en las organizaciones

RECOMENDACIONES

- Evaluar el nivel de resultados es indispensable, ya que se podría argüir que existe en el trabajo activo y en el desarrollo de las habilidades un motor de sentido de lo que del trabajo que tiene asidero en la motivación de las personas.
- Es indispensable el desarrollo de programas que mejoran el nivel de vida de las enfermeras que pertenecen a este departamento.
- Desarrollo de programas de capacitación, crecimiento personal, e incluirlos en los programas de salud ocupacional, que permita otros aprendizajes diferentes a los ya existentes dentro de sus funciones, ya que un 66.66% de la muestra se observa que las puntuaciones en aspectos como Exigencias psicológicas, inseguridad sobre el futuro, doble presencia y estima.
- Existe un 66.66% de la muestra que presenta un riesgo psicosocial alto, ya que cuatro tercios tercios de la muestra estaría en éste rango, lo que haría necesario revisar cómo se está presentando sobre todo el liderazgo en la organización, su estructura estratégica, y en menor medida el apoyo entre compañeros/as de trabajo. A nivel más específico se podría interpretar que existen dudas sobre la claridad del rol en el trabajo, con una especificación de las tareas, mediante una descripción de cargo clara y socializada, realizando un análisis del manual de cargos y funciones existente en la Institución, En ésta línea pareciera ser que el liderazgo en lo que respecta a los auxiliares está mejor logrado, ya que en el 100% de los cargos en este departamento son de alta responsabilidad.

BIBLIOGRAFÍA

CCOO. (2003). *Metodo Ista 21 CoPsoQ*. Barcelona, España.

Lazarus, R., & Susan, F. (1984). *wikipedia*. Recuperado el 3 de diciembre de 2012, de <http://es.wikipedia.org/wiki/Estr%C3%A9s>

wikipwdia. (s.f.). Recuperado el 03 de 12 de 2012, de <http://es.wikipedia.org/wiki/Empoderamiento>

Carlos E. Méndez A. (2002) *Metodología diseño y desarrollo del proceso de investigación* tercera edición Ed. Mc Graw Hill

Wendell L. French & Cecil H. Bell, Jr. (1.995) *Desarrollo Organizacional Aportaciones de las ciencias de la conducta para el mejoramiento de la organizacion* quinta edicio Ed. Prentice Hall

Leon y Montero (1.997) *Diseño de Investigaciones* Ed. Mc Graw Hill

Salud Laboral de comisiones obreras de Asturias depósito legal AS-7.078/07 *Riesgos psicosociales manual para la aplicación del método ista 21 para la evaluación de riesgos psicosociales en empresas*, segunda edición Ed. Comisiones obreras de Asturias.

COMISIÓN EUROPEA *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo -¿la "sal de la vida" o "el beso de muerte"?* Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2000.

MONCADA, S., LLORENS, C., KRISTENSEN, T S. *Método ISTAS21 (CoPsoQ)*. Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo Madrid: Ista, 2004. http://www.istas.ccoo.es/descargas/m_metodo_istas21.pdf recuperado el 17 de diciembre de 2012

ANEXOS



Figura 8. Imagen Centro médico Clínica Vargas S.A



Figura 9. Sala de consulta externa especializada



Figura 10. *Estación de Enfermería*