

Recibido: 22/10/2018
Aceptado: 16/01/2019
Publicado: 7/03/2019

Correspondencia:

1. Clínica de emergencias Laura daniela, Valledupar
ayleenpaola20043@hotmail.com

2. Clínica de emergencias Laura daniela, Valledupar
lisbethovalleyaguna@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.18041/2390-0512/biociencias.1.5334>

Cómo citar:

Orcasita Almarales, A., & Ovalle Yaguna, L. (2019). CONDICIONES LABORALES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UNA CLÍNICA DE ALTA COMPLEJIDAD EN VALLEDUPAR. *Biociencias*, 14(1), 99-124.
<https://doi.org/10.18041/2390-0512/biociencias.1.5334>

Open Access



@Copyright: Revista Biociencias 2019

RESUMEN

Introducción: Las condiciones laborales que debe afrontar el personal de enfermería, en muchos casos repercuten negativamente en la salud de estos y en la calidad de atención ofrecida, por cuanto unas buenas condiciones laborales facilitan la adaptación al lugar de trabajo y el desarrollo adecuado de las funciones. **Objetivo:** Determinar las condiciones laborales del personal de enfermería en una clínica de alta complejidad en Valledupar. **Metodología:** El estudio realizado fue descriptivo y de corte transversal, el cual permitió determinar características de las condiciones laborales de una muestra de 171 enfermeras, en una clínica de alta complejidad en Valledupar. **Resultados:** Se encontró que las condiciones de trabajo en términos de seguridad son adecuadas para el desarrollo de las funciones de estas enfermeras; sin embargo, en términos de salud, se considera que aspectos relacionados a la remuneración, al poco reconocimiento profesional y percepción de trabajo monótono que tienen estas, conlleva a una insatisfacción laboral y exposición a riesgos psicológicos. **Discusión:** Estos resultados coinciden con afirmaciones presentadas en el contexto latinoamericano y nacional, evidenciándose problemáticas aún más graves derivadas de la inadecuada intervención de estos aspectos. **Conclusiones:** Las condiciones laborales del personal de enfermería permiten inferir que existen garantías para el desarrollo de funciones con un bajo nivel de riesgos. Sin embargo, las condiciones remunerativas no permiten al trabajador cumplir una función satisfactoria. Lo que hace necesaria la implementación de acciones hacia los componentes individuales y extra laborales que permitan mantener un equilibrio personal y profesional, en aras de fomentar un equilibrio emocional y atención con calidad.

Palabras Clave: Condiciones laborales; Alta Complejidad; Enfermería.

ABSTRACT

Introduction: The working conditions that the personnel of infirmary must confront, in many cases reverberate negatively in the health of these and in the quality of offered attention; since a few good working conditions facilitate the adjustment to the place of work and the suitable development of the functions. **Objective:** To determine the working conditions of the personnel of infirmary in a clinic of high complexity in Valledupar. **Methodology:** realized Study was descriptive and of transverse cut, which allowed to determine the characteristics of the working conditions of a sample of 171 nurses, of the clinic of high complexity of Valledupar. **Results:** one thought that the conditions of work in safety terms are adapted for the development of the functions of these nurses; nevertheless, in terms of health, it thinks that aspects related to the remuneration, to little professional recognition and perception of monotonous work that have these, carries to a labor dissatisfaction and exhibition to psychological risks. **Discussion:** These results coincide with affirmations presented in the Latin-American and national context, there being demonstrated problematic furthermore serious derivatives of the inadequate intervention of these aspects. **Conclusions:** The working conditions of the personnel of infirmary allow to infer that guarantees exist for the development of functions with a low level of risks. Nevertheless, the remunerative conditions do not allow to the worker to fulfill a satisfactory function. What makes the implementation of actions necessary towards the individual components and extralaborales that allow to support a personal and professional balance, in altars of promoting an emotional balance and an attention with quality.

Keywords: Working conditions; High complexity; Infirmary.

INTRODUCCIÓN

En Colombia, el sistema de salud ha conllevado a la creación de diferentes niveles de atención que permiten un mayor alcance para la satisfacción de necesidades de la población; estructuración dirigida a la consolidación de un sistema que permite abarcar mayor número de usuarios. Dentro del entramaje de los niveles de atención, se encuentran los servicios de alta complejidad que brindan servicios de salud a través de una atención oportuna, segura y eficaz, buscando la humanización en la atención a los pacientes y sus familias, con el fin de satisfacer completamente sus necesidades y mejorar su calidad de vida.

Sin embargo, para el logro de este objetivo, es necesario disponer de una infraestructura idónea y capital humano calificado para el desarrollo de funciones, encontrando dentro de este último proceso al personal de enfermería como elemento fundamental en el desarrollo de funciones y cuidado directo del usuario(1).

En tal sentido, la enfermería como ocupación del cuidado dentro del grupo de trabajadores del área de la salud presenta como particularidad, ser una actividad con un alto nivel de feminización y mayor carga de cuidado directo de los usuarios en sus tareas. Las problemáticas que afectan a las enfermeras(os) son diversas e impactan negativamente tanto en sus condiciones laborales como en la calidad de la atención en salud. La sobrecarga laboral, el pluriempleo, las deficiencias en infraestructura e insumos y los bajos salarios de las enfermeras(os) son correlato de la situación general del sector de la salud. Pero la enfermería también presenta particularidades que la colocan en una posición de mayor vulnerabilidad(2).

Por otra parte, situaciones como jornadas extensas, turnos rotativos y nocturnos, sobrecarga de trabajo, mayores exigencias cognitivas y emocionales, inseguridad laboral, contratos injustos, entre otros; no solo redundan en el bienestar del trabajador y su familia sino que impactan negativamente en la calidad y seguridad brindada a los usuarios, por cuanto como consecuencia de esta exposición se evidencia actitud negativa y despersonalizada en la relación hacia los demás, generando efectos directos sobre la productividad y el funcionamiento cognitivo del trabajador. Estas situaciones provocan en los trabajadores estrés crónico que puede ser emocionalmente agotador, y se corre el riesgo de presentar desgaste ocupacional(3).

El trabajo de las enfermeras(os) no solo responde a una actividad con fines productivos que genera recursos al costear la subsistencia, sino que también determina una posición social, otorga sentido de pertenencia e identidad y contribuye al desarrollo del auto concepto de quienes la ejercen, generando satisfacción, bienestar o insatisfacción y aflicción en el marco del ejercicio de estos profesionales; dentro de este contexto, las condiciones laborales juegan un rol fundamental, pues se relacionan con todos aquellos factores físicos, sociales y administrativos que afectan el ambiente de trabajo y originan cuando no son favorables, insatisfacción laboral y alteraciones físicas y psicológicas(4).

Dicha situación se torna crítica, si se considera que los efectos del ambiente laboral en el personal de enfermería a nivel local han sido poco estudiados. Por otro lado, plantear estudios que determinen condiciones laborales de las enfermeras en clínicas de alta complejidad, se convierte en el punto de partida para la implementación de medidas de control y de inter-

vención, al interior de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para la construcción de entornos laborales saludables, que contribuyan al mejoramiento de las condiciones de los trabajadores, en términos de promoción y prevención de riesgos laborales, en pro del bienestar institucional.

MÉTODOS

El presente estudio es de tipo descriptivo, por cuanto en él se describieron situaciones tal cual como se presenta, analizando los datos recolectados sobre las variables de estudio(5).

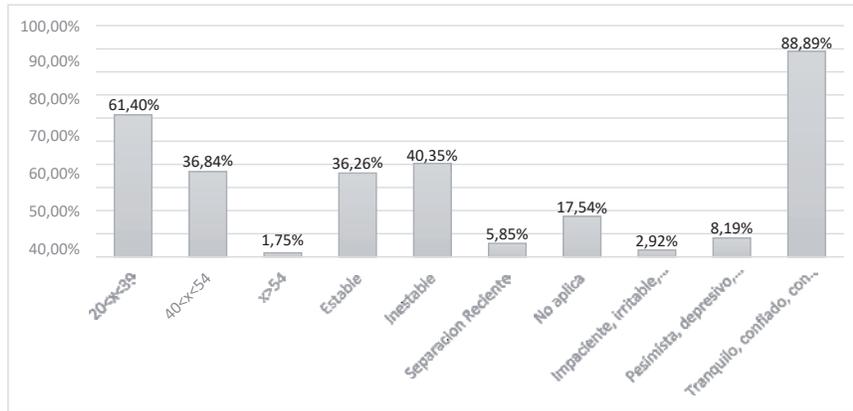
Entre las que se encuentran edad tipo de relación, comportamiento habitual, condiciones ambientales y familiares entre otras. Así mismo, es de corte transversal, ya que permitió determinar las condiciones laborales del personal de enfermería de una clínica de alta complejidad en la ciudad de Valledupar, en una unidad de tiempo. La muestra se conformó por 171 participantes, seleccionados de un universo de 298 trabajadores de enfermería, en la institución intervenida y seleccionados a través del muestreo aleatorio simple; los participantes correspondieron a 10 hombres y 161 mujeres seleccionados de forma aleatoria de todas las áreas de la institución, los cuales participaron previa aceptación y firma del consentimiento informado, el cual estuvo enmarcado en la Resolución 008430 de octubre 4 de 1993 en la que se garantiza la protección a la dignidad y los derechos de los participantes. Se excluyeron del estudio al personal de enfermería que se encuentra realizando pasantías o prácticas formativas y/o procesos de inducción.

Dentro del marco de la investigación desarrollada se utilizó el instrumento "Evaluación de las condiciones de trabajo del personal de enfermeras en servicios de alta complejidad", desarrollado en Bogotá por García Ubaque, et al (6) y validado a través de juicio de expertos, el cual está conformado por un total de cincuenta preguntas categorizadas de la siguiente forma: Trece preguntas de condiciones individuales en las que se definieron variables de edad, género, personalidad, estado de salud, nivel de motivación y satisfacción, nivel de formación y educación, habilidades, autoestima, experiencias pasadas y estereotipos, ajuste a la ocupación y tolerancia a la ambigüedad; seguidamente veintiséis preguntas de condiciones intralaborales que hacen referencia a condiciones internas del lugar de trabajo; se hicieron preguntas sobre el ambiente, la carga física y mental, seguridad y organización; y once preguntas de condiciones extra laborales en que se evaluaron las categorías relacionadas con situación socioeconómica y educativa del grupo familiar, situación política, económica y social del país y la localidad y el efecto del trabajo en el medio familiar y social.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación se encuentran respuestas a interrogantes planteados a través del instrumento empleado, las variables del instrumento son tres denominadas de la siguiente manera: 1) Condiciones individuales, 2) Condiciones intralaborales y 3) Condiciones extra laborales, las cuales a su vez están compuestas por sub variables.

Gráfica 1. Condiciones individuales (Edad, sexo, relación de pareja, comportamiento habitual) del personal de enfermería que labora en una institución de salud de alta complejidad de Valledupar, 2018.

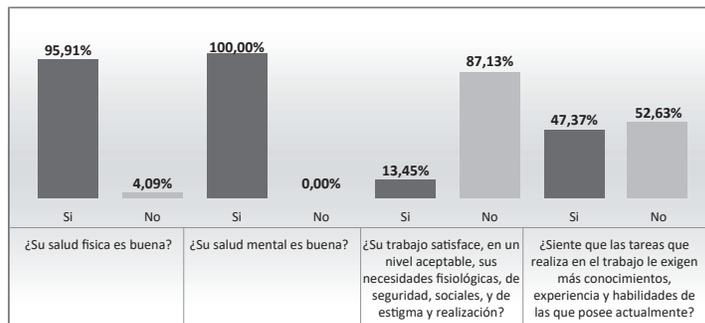


Fuente: Instrumento para la evaluación de las condiciones de trabajo del personal de enfermeras en servicios de alta complejidad desarrollado por García, Ubaque et al.

Dentro del estudio realizado en la ciudad de Valledupar en una institución de salud privada, se indagó en primera instancia sobre algunas condiciones individuales de las enfermeras contratadas en la institución, encontrándose que el 61% de los participantes está ubicado entre los 20 y 39 años y la población restante tiene más de 40 años. Respecto al tipo de relación que sostienen con la pareja el 40% la considera inestable, mientras un 36% señaló estar estable y un 18% decidió señalar que este interrogante no aplicaba para ellos. Así mismo, el comportamiento habitual de las enfermeras en un 89% posee una tendencia hacia tranquilidad, confianza y capacidad de escucha. No obstante, otros participantes con un 8% se consideran depresivos, pesimistas y desanimados.

Al respecto, es válido señalar que en los factores personales involucrados con la aparición de la fatiga laboral se destacan ciertas características del ámbito personal, que influyen en lo biológico y en lo psicológico; por tanto, se deben tomar en cuenta a la hora de establecer un perfil en relación a la aparición de la fatiga laboral. Entre ellos, diversos rasgos de personalidad, optimismo, afectividad o autoestima(7). Esta afirmación permite destacar que en el contexto local, la mayoría de elementos de la muestra no poseen riesgos para el desarrollo de enfermedades devenidas por su labor.

Gráfica 2. Condiciones individuales (salud física, salud mental, satisfacción laboral y ambiente de aprendizaje), del personal de enfermería que labora en una institución de salud de alta complejidad de Valledupar, 2018.



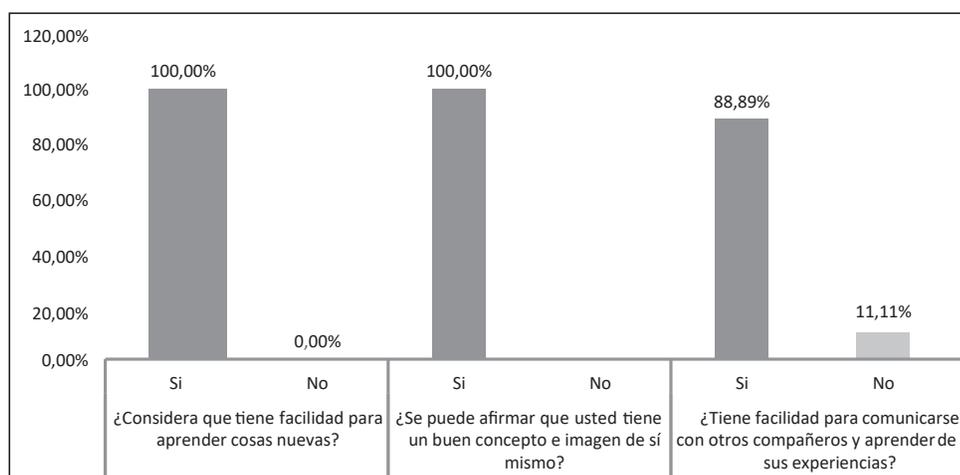
Fuente: Instrumento para la evaluación de las condiciones de trabajo del personal de enfermeras en servicios de alta complejidad desarrollado por García, Ubaque et al.

Otras características particulares de las participantes tenidas en cuenta dentro del estudio, se dirigieron a identificar sobre la salud física encontrándose que el 96% posee buena salud física y un 4% no; seguidamente, el 100% señaló que posee buena salud mental. Respecto a la satisfacción con el puesto de trabajo el 87% no se siente satisfecho, mientras un 13% se siente satisfecho. Así mismo, el 53% no considera su lugar de trabajo como un ambiente de aprendizaje. No obstante, el 47% sí destaca que su lugar de trabajo es un sitio donde puede aprender muchas cosas.

La realidad manifiesta difiere de las aportaciones realizadas en Brasil, donde expresaron:

“Específicamente en el área de la salud, es un hecho que los trabajadores presentan quejas de agravios a la salud física y mental, aparentemente relacionados al trabajo y oriundas de los variados factores de riesgos ocupacionales existentes en los ambientes laborales. Basado en la literatura sobre el tema, los problemas mencionados evidencian la presencia de cansancio físico y mental, pérdida de sueño y de apetito, necesidad de utilizar ansiolíticos y/u otras drogas, adelgazamientos y/o aumento de peso corporal, episodios de llanto, sensación de tristeza, cefaleas, dolores articulares y otros, aparentemente advenidos del trabajo o su exceso”(8).

Gráfica 3. Condiciones individuales (Facilidad para aprender cosas, autoconcepto, comunicación interpersonal), del personal de enfermería que labora en una institución de salud de alta complejidad de Valledupar, 2018



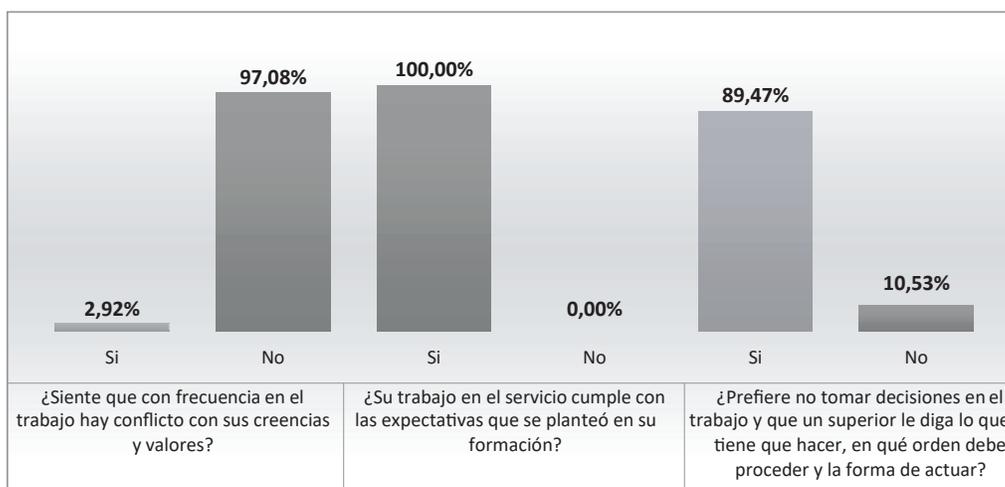
Fuente: Instrumento para evaluación de las condiciones de trabajo del personal de enfermeras en servicios de alta complejidad desarrollado por García, Ubaque et al.

Al indagar sobre la facilidad que poseen las enfermeras para aprender cosas, se encontró que el 100% respondió de forma afirmativa. Seguidamente, de forma unánime la totalidad de los participantes expresó que tiene una buena imagen de sí mismo. Respecto a la comunicación interpersonal el 89% de enfermeras expresó que posee una buena comunicación con compañeros, mientras el 11% respondió de forma negativa.

Ante los resultados es necesario destacar que desde el punto de vista de los riesgos psicosociales en salud laboral hay ciertas características individuales que hacen más proclives a individuos a padecer estrés y fatiga, por ejemplo, estilos de comunicación y relación interpersonal

pasivo, individuos que les cueste o no tengan las habilidades para expresar ideas, emociones o reclamar derechos, autoestima baja, trabajadores que sean excesivamente exigentes consigo mismos, que tengan antecedentes de enfermedades psicosomáticas o de tipo ansioso depresivo, personalidades introvertidas o ansiosas y con rasgos de dependencia. Estos riesgos son complejos en su valoración, sin embargo, de vital importancia a la hora de determinar un perfil en relación a la aparición de la fatiga laboral(7).

Gráfica 4. Condiciones individuales (conflictos por creencias y valores, satisfacción de expectativas y toma de decisiones) del personal de enfermería que labora en una institución de salud de alta complejidad de Valledupar, 2018.



Fuente: Instrumento para evaluación de las condiciones de trabajo del personal de enfermeras en servicios de alta complejidad desarrollado por García, Ubaque et al.

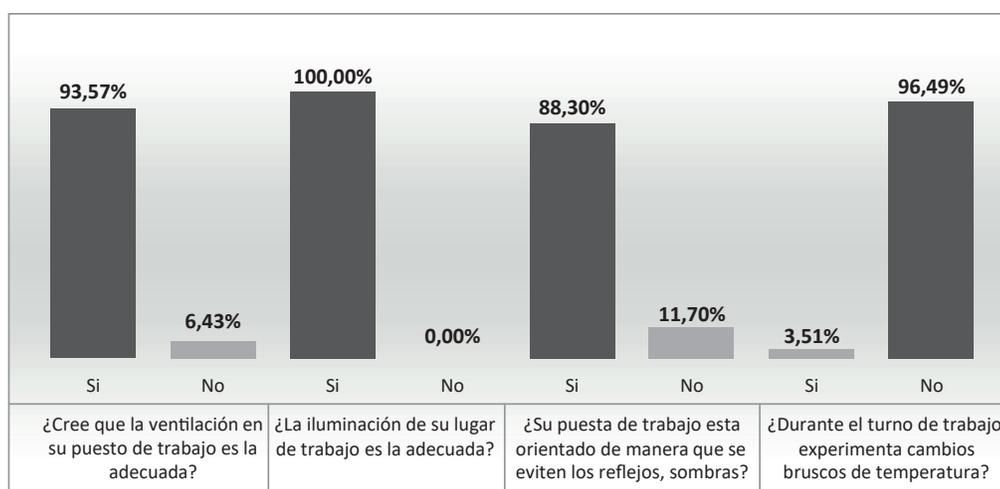
Dentro de las características individuales indagadas en las enfermeras de la institución de salud intervenida, se interrogó sobre la aparición de conflictos creencias y valores en el lugar de trabajo destacándose que un 97% no lo ha tenido, mientras solo un 3% sí. Frente a la satisfacción de expectativas laborales el 100% se siente satisfecho. No obstante, respecto a la toma de decisiones antes que ser impuesta por otros miembros del equipo de trabajo el 93% considera que prefiere que se le impongan, mientras un 11% responde de forma negativa.

Al respecto, en Veracruz México, se describió en su problemática sobre factores generadores de estrés laboral que

“El ambiente hospitalario es un espacio donde se encuentra con relativa frecuencia equipos de trabajos indiferentes, apáticos, cansados, con manifestaciones de estrés, despersonalización y desmotivación, que generan algunas veces conflictos o insatisfacción. Específicamente, los enfermeros constituyen el mayor grupo de trabajo dentro de un hospital. Deben emplear un tiempo considerable de intensa relación con personas que se encuentran en situaciones problemáticas y de necesaria intervención en crisis; ya sea por sus condiciones médicas o por sus demandas psicológicas”(8). Además, los entornos hostiles no favorecen el desarrollo personal y profesional, lo que dificulta o no promueve la colaboración entre sus miembros, aumentando la insatisfacción y el burnout, entornos en que los trabajadores no desean trabajar, y que en última instancia van a provocar un impacto negativo en el producto, que en el caso de las instituciones de salud no es otro que la atención que se brinda a los usuarios y por lo tanto un impacto negativo en su salud. (9)”

Así mismo, este tipo de relaciones en muchas ocasiones derivan en eventos de intensa carga emocional para el enfermero, ya que es necesario controlarlas cuidadosamente para que la situación pueda ser resuelta de forma eficiente. En muchos de los casos estas situaciones tienen un desenlace negativo o fatal que es acompañado por sentimientos de frustración, temor, rabia o desesperación por parte del profesional. (10). Lo anterior se evidencia a partir de las comparaciones que a pesar de la existencia de condiciones individuales facilitadoras de ambientes hostiles, el personal de enfermería posee una actitud positiva que no le permite incurrir en este tipo de consecuencias.

Gráfica 5. Condiciones intralaborales (Ventilación, iluminación, distribución del espacio y cambios de temperatura) del personal de enfermería que labora en una institución de salud de alta complejidad de Valledupar, 2018



Fuente: Instrumento para evaluación de las condiciones de trabajo del personal de enfermeras en servicios de alta complejidad desarrollado por García, Ubaque et al.

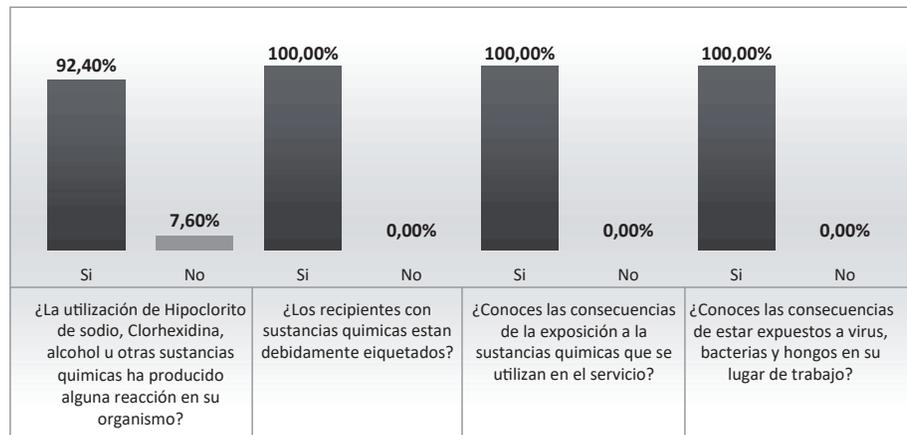
En lo concerniente a las características ambientales de los sitios de trabajo de las enfermeras de una institución de salud de Valledupar, se encontró que el 94% de las participantes labora en espacios donde existe adecuada ventilación, mientras el 6% trabaja en sitios donde hay una inadecuada ventilación; así mismo, el 100% de los encuestados expresó que existe una buena iluminación dentro de su espacio de trabajo. No obstante, el 88% de las enfermeras expresó respecto a la distribución de los espacios locativos que están acordes a las exigencias normativas. Sin embargo, un 12% considera que se deben redistribuir áreas; de igual manera, el 96% expresó que su ambiente de trabajo no está sometido a cambios bruscos de temperatura, que lo convierte en un espacio cómodo de trabajo.

Es de entenderse que la prestación de servicios de enfermería es parte fundamental en la atención de salud a la población, donde las condiciones de trabajo, tanto de profesionales de salud como de equipos de apoyo (técnico), son esenciales para la entrega segura de servicios de calidad.

Por otra parte, un estudio presentado en Brasil, destacó que aquellos trabajadores expuestos a condiciones ambientales precarias poseen una tendencia alta a sufrir estrés laboral que se

traslada hasta sus hogares y que este tipo de riesgos pueden conducir a enfermedades incapacitantes. No obstante, en el marco de la investigación actual, el personal de enfermería posee ambientes físicos agradables para el desarrollo de sus actividades, lo que facilita el desempeño de sus funciones y disminuye riesgos de padecer una enfermedad ocupacional(11).

Gráfica 6. Condiciones intralaborales (Lesión, rotulación de sustancias químicas, conocimiento de los efectos del uso de sustancias y de riesgos a contagio con microorganismos) del personal de enfermería que labora en una institución de salud de alta complejidad de Valledupar, 2018.



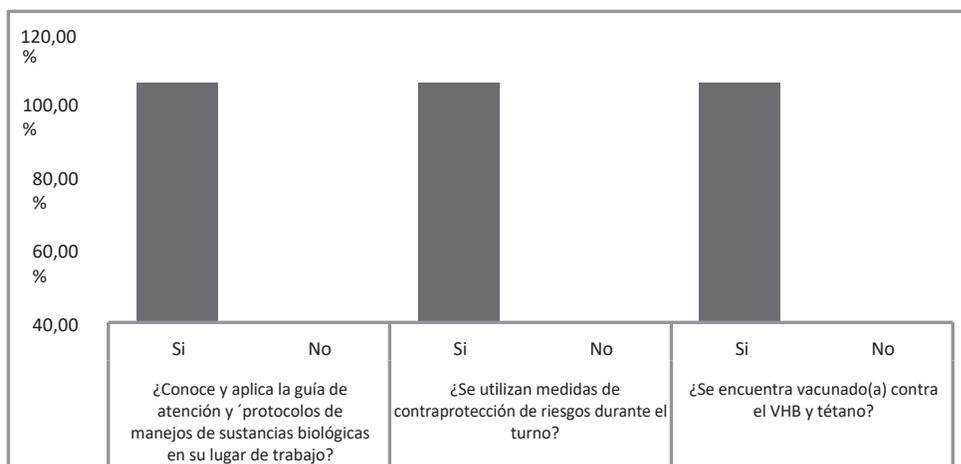
Fuente: Instrumento para evaluación de las condiciones de trabajo del personal de enfermeras en servicios de alta complejidad desarrollado por García, Ubaque et al.

Otros aspectos interrogados al personal de enfermería se relacionaron con la aparición de lesiones posterior al uso de sustancias químicas para el lavado de camas, manos y otros equipos de uso común, encontrándose que el 92% sí ha presentado por lo menos una de estas, mientras el 8% no lo ha hecho. Así mismo, el total de los participantes señaló que dentro de su área de trabajo, mantiene este tipo de soluciones rotuladas. De igual manera, el 100% de encuestados conocen los efectos o posibles consecuencias del uso de este tipo de sustancias y además, poseen un pleno conocimiento de riesgos a adquirir una enfermedad transmitida por microorganismos dentro de su sitio de trabajo.

Estos resultados, adquieren mayor relevancia a partir de las afirmaciones realizadas cuando expresaron que los ambientes hospitalarios para sus trabajadores representan un gran riesgo para sufrir daños biológicos debido a que está demostrada la aparición de dermatitis, cefaleas, pruritos, mareos, cistitis, caída del cabello por la manipulación de algunos medicamentos y productos. En lo que respecta al uso muy difundido en los hospitales del hipoclorito de sodio como sustancia desinfectante, se encontró una gran prevalencia de expuestos y que no toman medidas de control(12).

Por ende, quien conoce los riesgos y guarda las medidas posee menos posibilidades de sufrir un accidente laboral; no obstante, posee un rango alto de sufrir daño. A pesar de que la mayoría de los trabajadores ha padecido la exposición o algún daño por la manipulación de este tipo de sustancia. Posee el conocimiento necesario en la actualidad que le permite gestionar una cultura de protección frente a riesgos biológicos y a la posibilidad de desarrollar una enfermedad incapacitante.

Gráfica 7. Condiciones intralaborales (Conocimiento de guías y protocolos, uso de medidas de protección y vacunación) del personal de enfermería que labora en una institución de salud de alta complejidad de Valledupar, 2018.



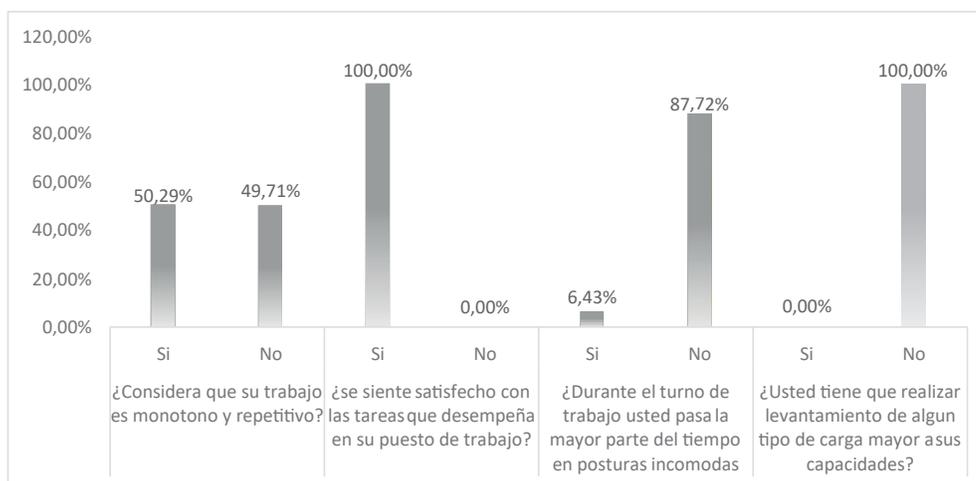
Fuente: Instrumento para evaluación de las condiciones de trabajo del personal de enfermeras en servicios de alta complejidad desarrollado por García, Ubaque et al.

En lo relacionado con el cumplimiento de algunos aspectos por parte del personal de enfermería para garantizar la adherencia a las normativas institucionales, se encontró que el 100% respondió que conoce las guías de atención y protocolo, así mismo, manifiestan que hacen buen uso de las medidas de protección y se encuentran vacunado contra patologías que exigen las normativas laborales para trabajadores de instituciones de salud.

Frente a los resultados encontrados es válido tener en cuenta las aportaciones presentadas en Perú donde señalaron que los riesgos biológicos están presentes en todos los lugares del sector salud e incluyen gérmenes patógenos transmitidos por aire y sangre, tales como los agentes causales de tuberculosis, hepatitis, infección por VIH/SIDA, entre otros. Asimismo, a lo largo de la vida profesional una enfermera sufre alrededor de dos millones de pinchazos con agujas anualmente, que resultan en infecciones de hepatitis B y C, y VIH, en comparación a aquellas personas que poco emplean elementos de protección personal y desconocen los protocolos y su cumplimiento tienen más posibilidades de acceder(13).

El personal de enfermería por su contacto directo con el paciente, se encuentra en riesgo de exposición a una posible transmisión de enfermedad prevenible por vacuna. Por tanto, el mantenimiento de inmunidad es una parte esencial de los programas de prevención y control de las infecciones para esta población. El óptimo uso de los agentes inmunizantes salvaguarda la salud de los trabajadores, y protegen a pacientes de contraer una infección a través de la exposición a trabajadores infectados. Ante las aportaciones encontradas es imperante señalar que a nivel local, el personal de enfermería posee condiciones intralaborales que le permiten desarrollarse en un ambiente seguro y que antes de generar un riesgo laboral, poseen factores protectores ante cualquier accidente(14).

Gráfica 8. Condiciones intralaborales (Trabajo monótono, satisfacción con tareas desempeñadas, posturas físicas y levantamiento de cargas) del personal de enfermería que labora en una institución de salud de alta complejidad de Valledupar, 2018



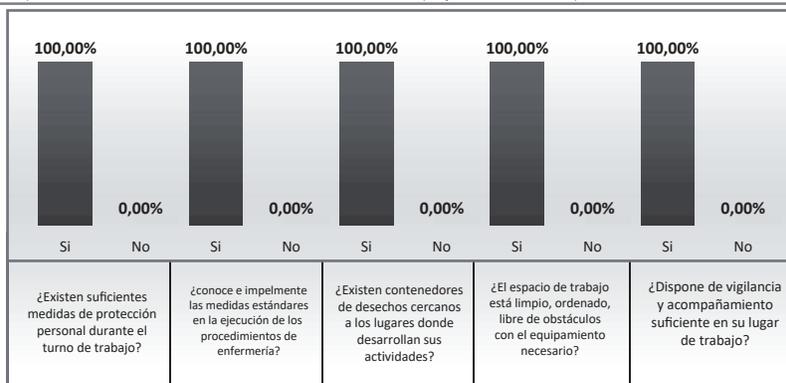
Fuente: Instrumento para evaluación de las condiciones de trabajo del personal de enfermeras en servicios de alta complejidad desarrollado por García, Ubaque et al.

Por otro lado, se indagó en los participantes respecto a su percepción sobre su trabajo encontrándose que las opiniones están divididas entre quienes lo consideran monótono y repetitivo, frente a los que no. Así mismo, el 100% está satisfecho con las tareas que desempeña en su área laboral. Además, el 88% de las encuestadas señaló que no realiza posturas físicas incómodas, mientras el 12% sí las realiza; al respecto, es válido destacar que dicha situación está relacionada con determinadas áreas. De igual manera, la totalidad de encuestadas expresaron que realizan levantamiento de cargas superiores a su capacidad permitida, exponiéndose a riesgos ergonómicos.

El personal de enfermería se ve afectado por diversos factores que intervienen en su satisfacción laboral, como lo son la tensión relacionada con el trabajo, competencia profesional, presión del trabajo, monotonía laboral, remuneración económica, carga laboral, relaciones interpersonales tanto con jefes como con compañeros. Se pone en evidencia que los factores nombrados conllevan a los trabajadores a sentimientos de fatiga, monotonía, estrés, y desinterés por las actividades realizadas, lo cual afecta directamente el desempeño laboral(12).

Igualmente, la actividad de frecuente manipulación de pacientes y elevados niveles de estrés postural a causa de prolongada posición de pies, posturas incómodas como torsión o flexión del tronco y/o la marcha excesiva durante la jornada laboral representan factores de riesgo fisiológicos o de sobrecarga física del personal de enfermería(13).

Gráfica 9. Condiciones intralaborales (Existencia y conocimiento de Medidas de PP, contenedores de desechos, organización limpieza del sitio de trabajo y vigilancia y acompañamiento) del personal de enfermería que labora en una institución de salud de alta complejidad de Valledupar, 2018.

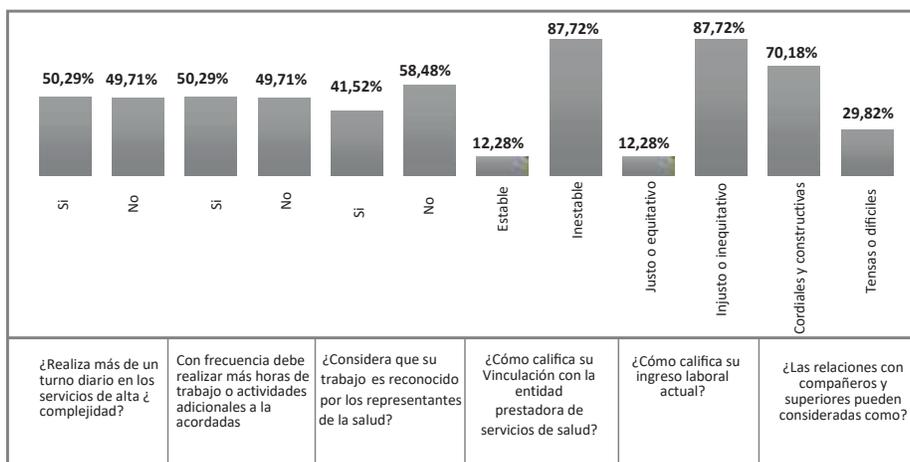


Fuente: Instrumento para evaluación de las condiciones de trabajo del personal de enfermeras en servicios de alta complejidad desarrollado por García, Ubaque et al.

En lo relacionado con la disponibilidad y uso de medidas para la prevención de accidentes biológicos, se encontró que los encuestados respondieron de forma afirmativa frente a la existencia de medidas de protección personal, su uso y la disponibilidad de elementos que garantizan la protección del trabajador, así mismo, emplean barreras seguras como la organización y limpieza del espacio de trabajo y cuentan con personas que realizan vigilancia y acompañamiento para el buen cumplimiento de los procesos.

Con relación a los resultados, se reconoce que trabajadores de la salud se enfrentan también a riesgos de accidentes o enfermedades a causa de su ocupación. En este quehacer se señalan como riesgos frecuentes e importantes el estrés psíquico que genera el trato con personas enfermas, en espera de que la atención que reciban mejore su salud; el contagio que pueden sufrir debido al manejo de personas infectadas por enfermedades transmisibles; la exposición a radiaciones por el uso de equipos y dispositivos que emiten rayos X; y el contacto con sustancias químicas o biológicas que pueden provenir de pacientes enfermos(15). Aquellas personas que no tienen una adherencia a las medidas de protección, poseen una alta tendencia al padecimiento de una enfermedad laboral que pueda afectar su desempeño. No obstante, en el contexto local antes que poseer riesgos se tienen factores protectores que serían necesarios medir en la práctica para darle mayor validez a los resultados.

Gráfica 10. Condiciones intralaborales (Sobrecarga y frecuencia de turnos, reconocimiento laboral, vinculación laboral, ingreso laboral y relaciones laborales) del personal de enfermería que labora en una institución de salud de alta complejidad de Valledupar, 2018.



Fuente: Instrumento para evaluación de las condiciones de trabajo del personal de enfermeras en servicios de alta complejidad desarrollado por García, Ubaque et al.

Otros aspectos tenidos en cuenta durante la indagación al personal de enfermería de una institución de salud de Valledupar, se dirigieron a identificar que solo un 50% de los encuestados posee una sobrecarga de turnos, para algunos entre semanas y otros cada quince días. No obstante, dentro de la institución el 58% señaló que no ha recibido reconocimiento laboral, mientras un 42% sí lo ha recibido. A pesar de la existencia de múltiples garantías y de las modificaciones en los contratos laborales a nivel nacional, en aras de mejorar la estabilidad de los trabajadores, el 88% de los encuestados se siente inestable en su sitio de trabajo y con una remuneración injusta e inequitativa, seguido de un 12% que si considera estable y con un salario justo. Sin embargo, el 70% del personal de enfermería expresa que tiene relaciones laborales cordiales y constructivas con compañeros de área, mientras otros poseen relaciones tensas o difíciles.

Estos resultados mantienen relación con el estudio desarrollado en Bogotá donde se describió:

“En cuanto a la organización y división del trabajo en el área hospitalaria, el personal de enfermería es contratado en las instituciones prestadoras de servicios de salud de diversas formas; se destaca en el último tiempo la tendencia casi generalizada a implementar mecanismos de flexibilización que disminuyen sus ingresos e impactan negativamente en su estabilidad laboral; es así como, según resultados de investigación, el 67% de los enfermeros obtiene un reconocimiento entre dos y cuatro salarios mínimos, mientras que el 11% recibe menos de estas cifras”. (12).

Sin embargo, para enfermería, “El ambiente laboral es conocido como las características organizativas de un entorno de trabajo que facilitan o limitan la práctica profesional, las cuales pueden beneficiar a personas y calidad del cuidado. En estas se incluyen aquellas prácticas de supervisión, así como premios y programas de reconocimiento referente al trabajo, que logran atraer a los cuidadores, reteniéndolos en la organización(16).

Así mismo, en Neiva expresaron:

“Tomando como referencia las actuales condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores de la salud en nuestro país, en las que predomina una mayor sobrecarga laboral, mayores exigencias de carácter administrativo, la flexibilización del empleo, tercerización, inestabilidad laboral, largas jornadas laborales, entre otras; sumados a la naturaleza multifactorial de su génesis, ponen en alto riesgo a los trabajadores del sector salud”.(3).

También, el exceso de asignación de turnos de trabajo origina problemas personales (insomnio, irritabilidad, dispepsia) como de relación familiar y social (mayor aislamiento y menor participación en actividades sociales) generando fatiga crónica, cansancio emocional y estrés laboral. A partir de los resultados se puede inferir que el personal de enfermería posee condiciones intralaborales que son facilitadores de la aparición de enfermedades laborales y que pueden influir en el deterioro de la salud y ejecución de actividades.

Gráfica 11. Condiciones extra laborales (calidad de vida familiar, pago de arriendo, servicios públicos y sector seguro) del personal de enfermería que labora en una institución de salud de alta complejidad de Valledupar, 2018

76,02%	23,98%	23,98%	76,02%	80,0%	20,00%	12,28%	87,72 %
SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
¿Cree que la calidad de vida de sus familiares es buena?		¿Vive usted en arriendo?		¿El lugar donde vive cuenta con todos los servicios públicos (Luz, Agua, Saneamiento Básico y Recolección de basuras?)		¿La zona donde vive es segura?	

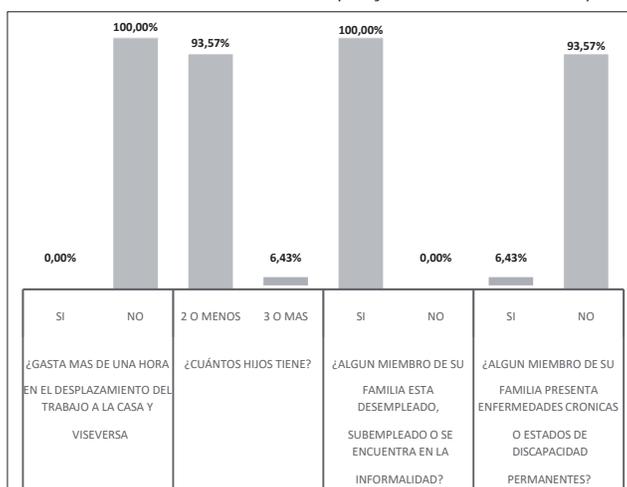
Fuente: Instrumento para evaluación de las condiciones de trabajo del personal de enfermeras en servicios de alta complejidad desarrollado por García, Ubaque et al.

En lo referente a algunos aspectos de la familia de los encuestados, se encontró que el 76% considera que su familia tiene una buena calidad de vida, mientras el 24% no la tiene, sin relacionar dicho aspecto con la tenencia de una vivienda, donde un 76% posee la ventaja de no tener que pagar arriendo, también dentro de los aspectos contenidos los sitios de residencia cuentan con los servicios públicos básicos. No obstante, el 88% no reside en sectores seguros, mientras el 12% sí lo hace.

Los interrogantes planteados adquieren mayor importancia a través de la siguiente definición

“La familia para una persona, cuando está como unidad, experimenta algún tipo de estresor externo, tiende a exacerbar las tensiones previas, y por tanto, acoplarse e identificar en conjunto las exigencias que deben enfrentar”. Sin embargo, la acumulación de tensiones y estresores familiares está positivamente asociada con el deterioro del funcionamiento familiar y del bienestar de sus miembros(7). Es de inferirse que aquellos trabajadores que poseen unas buenas condiciones labores que permite suplir sus necesidades físicas y familiares poseen una tendencia alta satisfactoria hacia su puesto de trabajo y tiene menos posibilidades de incurrir en una enfermedad laboral. No obstante, cuando las condiciones de ingreso son precarias y desiguales como las manifestadas a nivel local existe una sobrecarga laboral que puede afectar la salud del trabajador y su desempeño”.

Gráfica 12. Condiciones extra laborales (Tiempo para desplazarse, número de hijos, familiares desempleados y con discapacidad o enfermedad crónica) del personal de enfermería que labora en una institución de salud de alta complejidad de Valledupar, 2018.



Fuente: Instrumento para evaluación de las condiciones de trabajo del personal de enfermeras en servicios de alta complejidad desarrollado por García, Ubaque et al.

Con relación al tiempo empleado para desplazarse hacia su lugar de trabajo el 100% manifestó que emplea menos de una hora, de esa misma proporcionalidad el 94% está ubicado en un rango entre no tener hijos o uno y dos hijos. Así mismo, se tiene un familiar desempleado; de igual forma, el 94% no posee familiares con discapacidad o enfermedad incapacitante, seguidos de un 6% que si los tiene.

En la Universidad del Norte, en Colombia, se afirmó que la profesión de enfermería por sí misma es potencialmente estresante; la confrontación con la enfermedad, el sufrimiento, la muerte, así como las dificultades cotidianas derivadas de las relaciones con la familia, sobrecarga de funciones familiares, compañeros y los horarios de rotación laboral, constituyen factores de riesgo que afectan directa o indirectamente la calidad de vida de las enfermeras. Estas condiciones hacen que a nivel mundial el estudio de la prevalencia de estrés en la población de enfermeras aumente (17).

Sin embargo, los resultados permiten vislumbrar que el personal de enfermería posee este tipo de factores en baja proporción lo que disminuye el riesgo de que padezca de estrés. No obstante, sería necesario seguir explorando la temática para poseer un conocimiento completo de la problemática.

Gráfica 13. Condiciones extra laborales (Protección y afiliación familiar a sistema de salud y red de apoyo) del personal de enfermería que labora en una institución de salud de alta complejidad de Valledupar, 2018.

6,43%	93,57%	100,0%	0,00%	12,28%	87,72%
SI	NO	SI	NO	SI	NO
¿Considera que su familia esta bien protegida en caso de ocurrir alguna contingencia?		¿Se encuentra su familia afiliada a los diferentes sistemas de protección social?		¿Cuenta usted con suficiente apoyo social, estatal y comunitario en caso de necesidad?	

Fuente: Instrumento para evaluación de las condiciones de trabajo del personal de enfermeras en servicios de alta complejidad desarrollado por García, Ubaque et al.

Por último, se les interrogó a los participantes del estudio, sobre la protección familiar encontrándose que el 94% no los tiene protegido mediante ningún sistema compensatorio, seguidos de un 6% que sí ha tomado precauciones frente a eventualidad catastrófica; sin embargo, todos los trabajadores tienen afiliados a su red familiar a los sistemas de salud, pero no cuentan con una red de apoyo como amigos o familiares cercanos que puedan apoyar frente a una calamidad económica.

Estos resultados se reafirman a partir de las afirmaciones presentadas en Chile donde se destacó:

“Algunos factores familiares son aquellos agentes relacionados con el círculo familiar que suelen actuar como factores de riesgo para la aparición de esta condición. Estas variables son consideradas importantes debido a la gran repercusión que tiene la familia en la vida de una persona”.

La mencionada afirmación cumple con múltiples funciones que son básicas para el desarrollo de sus miembros y la estabilidad de la sociedad, entre las que se encuentran la satisfacción de necesidades biológicas, psicológicas, de socialización, mediadoras, y funciones económicas”(7).

Frente a esto, es de recordarse el compromiso de la Organización Mundial de la Salud (OMS), (2013) que lanzó la Estrategia de Recursos Humanos donde señalaba como uno de sus pilares el “crear un entorno de trabajo propicio”, y para lo cual se hace necesaria una cultura de colaboración y excelencia que demanda de un entorno respetuoso y ético. Además, aquellas personas que se sienten seguras tanto ellas como su ambiente tienen una mejor percepción de su entorno laboral, lo que conlleva a desarrollar factores protectores que, además de fomentar la salud y calidad de vida de los profesionales, optimicen la provisión de cuidados y mejoren los resultados en salud (17). Es importante que las instituciones prestadoras de servicios de salud y el personal de enfermería reconozcan y trabajen activamente en la búsqueda de garantías para sus condiciones de trabajo, porque estas tienen repercusiones sobre los pacientes fallas en el cuidado de las personas y atención en salud, los trabajadores insatisfacción, estrés y múltiples afecciones mentales y físicas y la organización ausentismo, disminución de la productividad y la calidad del cuidado(6).

CONCLUSIONES

Las condiciones laborales del personal de enfermería permiten inferir que a largo plazo existirán enfermedades laborales derivadas de sus funciones y que aunque en este momento las condiciones son óptimas para el buen desarrollo, se necesitan acciones dirigidas hacia los componentes individuales y extra laborales que le permitan mantener un equilibrio personal y profesional, en aras de fomentar una atención con calidad bidireccional.

Con relación a las condiciones laborales individuales del personal de enfermería de la clínica alta complejidad del Caribe, se evidenció que los participantes poseen aspectos positivos que pueden facilitar la creación de entornos saludables de trabajo. Así mismo, la buena conceptualización personal encontrada se puede convertir en un factor facilitador para adaptarse a normas y procedimientos que posibiliten la protección del trabajador frente a riesgos laborales. No obstante, existen percepciones negativas que dejan vislumbrar una insatisfacción laboral que puede conllevar al desarrollo de enfermedades ocupacionales e incapacitantes.

Por otra parte, las condiciones intralaborales, permiten entender que el ambiente laboral es seguro y confiable para el desarrollo de las labores. Sin embargo, la mayoría del personal de enfermería considera que su remuneración no es justa y no poseen ningún tipo de reconoci-

miento, lo que puede conducir a la creación de un inadecuado clima laboral en la institución. Además, existen riesgos inherentes a la labor que siguen afectando la salud del trabajador.

Así mismo, las condiciones extra laborales del personal de enfermería en su mayoría son las más afectadas ya que su baja remuneración no le permite al trabajador generar un ambiente de protección hacia los suyos, conllevando a la búsqueda de empleos alternos que aumentan las posibilidades de desarrollar cansancio, estrés y enfermedades y desgaste ocupacional. Es necesario que desde las diferentes dependencias de bienestar institucional se promuevan incentivos que faciliten la motivación y satisfacción laboral en aras de lograr un mayor compromiso personal y profesional.

REFERENCIAS

1. Aspiazu, E. (2016) Las condiciones laborales de los enfermeros en Argentina: entre la profesionalización y la precariedad del cuidado en la salud. Trabajo y sociedad. Santiago del Estero, Argentina.
2. Quintero, Julio Cesar; Silva, Tatiana Ximena; Ibáñez, Milciades; Ruiz, Francisco. (2014). Prevalencia de Síndrome de Burnout en personal de los servicios de urgencias en una institución prestadora de servicios de salud, Neiva Huila, 4 p.
3. Canales, Vergara, M., Valenzuela, Suazo, S., Paravic, Klijn, T. (2016). Condiciones de trabajo en los profesionales de enfermería en Chile. Enfermería Universitaria. Concepción Chile. 178 p.
4. Hernández, Sampieri, Roberto; Fernández, Collado, Carlos; Baptista, Lucio, Pilar. (2014). Metodología de la investigación. Sexta Edición. Ed Mc Graw Hill, México.
5. García, Ubaque, Juan, Carlos; Beltrán, Lizarazo, Alejandra, Husley; Daza, López, Magda, Lilibiana. (2011). Autoevaluación de condiciones de trabajo de enfermería en alta complejidad. Avances en Enfermería. Bogotá, Colombia. 334 p
6. Baeza, Rodríguez, Dulia Loreto; Del Río, Guerrero, Nivia Ivonne; Schwerter Igor, Marcela Fernanda. (2012). Fatiga laboral en el personal de enfermería del Hospital Base Valdivia y factores asociados. Universidad Austral. Valdivia, Chile. 15 p
7. Cortaza Ramírez, Leticia; Francisco, Torres, Mauricio, Domingo; (2014). Estrés laboral en enfermeros de un hospital de Veracruz. Revista Iberoamericana de educación e investigación en enfermería. Veracruz, México. 22 p.
8. Cruz, Robazzi, María Lucía do Carmo; Chaves Mauro, María Yvone; Barcellos, Dalri, Rita de Cássia de Marchi; Almeida, da Silva Luiz; De Oliveira, Secco, Iara Aparecida; Pedrão, Luiz Jorge; (2010) Exceso de trabajo y agravios mentales a los trabajadores de la salud. Revista Cubana de Enfermería. Brasil. 54 p.

9. Serrano, Gallardo, Pilar; Parro, Moreno, Ana. (2015). Entornos de trabajo e impacto en salud. Medicina y seguridad en el trabajo. Madrid. España.
10. Fontana, Rosane Teresinha; Lautert, Liana. (2013). La situación de trabajo en enfermería y los riesgos ocupacionales desde la perspectiva de la ergología. Revista Latinoamericana Enfermagem. Santo Ângelo, Brasil. 1309 p
11. Contreras, Contreras, Mary, Luz; (2013) Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería vinculados a una I.P.S de III nivel de atención Bogotá; Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, Colombia.
12. Escobar, González, Dania, Magaly; Vargas, Vargas, Rebeca; (2013). Riesgos laborales en profesionales de enfermería del Hospital Regional Zacarías Correa Valdivia Universidad Nacional de Huancavelica. Huancavelica – Perú. 1 p.
13. Jiménez, Paneque, Rosa; Paves, Carvajal, Juan, Ricardo. (2015). Enfermedades y riesgos laborales en trabajadores de servicios de urgencia: revisión de la literatura y acercamiento a Chile. Medwave.
14. Vicente, Martínez, Laura; (2016). Factores higiénicos en personal de enfermería en hospitales. Universidad Miguel Hernández. 26 P.
15. Contreras, I., Víctor; Reynaldos, G., Katuska; Cardona, A., Lisbeth, Carolina. (2015). Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería. Scielo. Bello-Chile.
16. Castillo, Ávila, Irma; Torres, Llanos, Norma; Ahumada Gómez, Aldo, Cárdenas, Tapias, Karina; Licon Castro, Sharon. (2013). Estrés laboral en enfermería factores asociados. Cartagena (Colombia). Salud Uninorte. Cartagena, Colombia.