

Autoevaluación de condiciones de trabajo de enfermería en alta complejidad

Self-evaluation of the work conditions of nursing high complexity situations

Auto-avaliação das condições do trabalho de enfermagem em serviços altamente complexos

JUAN CARLOS GARCÍA UBAQUE*, ALEJANDRA HUSLEY BELTRÁN LIZARAZO**,
MAGDA LILIANA DAZA LÓPEZ***

Resumen

Objetivo: construir un instrumento de autoevaluación de las condiciones de trabajo aplicable para el personal de enfermería en los servicios de alta complejidad.

Método: investigación descriptiva que incluyó conceptos como condiciones de trabajo inherentes o presentes en el proceso de trabajo que influyen en la calidad de vida y el bienestar y desempeño del trabajador en sus diferentes contextos; los procedimientos de evaluación de las condiciones de trabajo que con frecuencia se utilizan o mencionan en la literatura específica y los elementos que caracterizan el trabajo de enfermería, así como los factores de riesgo que este personal enfrenta en el sector hospitalario; con base en estos elementos se elaboró el instrumento considerando tres categorías: condiciones

intralaborales, condiciones extralaborales y condiciones individuales.

Resultados: el instrumento se consolidó con un total de cincuenta y tres preguntas: trece relativas a condiciones individuales, veintinueve a condiciones intralaborales y once a condiciones extralaborales. La validación de contenido se realizó por medio de la evaluación de expertos, dejando para una fase posterior las mediciones cuantitativas correspondientes.

Conclusión: se reconoce que la aplicación de instrumentos de autoevaluación puede permitir a los trabajadores avanzar en procesos de empoderamiento para mejorar sus condiciones de trabajo; por ende es necesario desarrollarlos para que el personal de enfermería pueda avanzar en el reconocimiento de estas y así impulsar acciones colectivas dirigidas a su adecuado afrontamiento.

Palabras clave: condiciones de trabajo, enfermería, riesgos laborales, salud laboral. (Fuente: DeCS-Bireme).

* Investigador principal. Ph.D. salud Pública. Profesor Asociado. Facultad de Enfermería. Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá. jcgarciau@unal.edu.co, Bogotá, Colombia.

** Enfermera de la Universidad Nacional de Colombia, Enfermera Jefe, Hospital Universitario San Ignacio. ahbeltran@husi.org, Bogotá, Colombia.

*** Enfermera de la Universidad Nacional de Colombia, Enfermera Fundación Clínica Shaio, magda.daza@shaio.org.com, Bogotá, Colombia.

Abstract

Goal: build a work condition self-evaluation instrument that could be used by the nursing staff in high complexity services.

Method: descriptive research, which included concepts such as work conditions inherent to or present in the work pro-

cess that have an influence on the worker's quality of life, well-being, and performance in different contexts. It also included the work conditions evaluation processes, which are frequently used or mentioned in the specific literature, and the elements that distinguish the nursing work, as well as the risk factors that these workers face in the hospital sector. Based on these elements, an instrument was created, which comprises three categories: conditions in the workplace, conditions outside the workplace and individual conditions.

Results: The instrument possesses a total of fifty-three questions: thirteen related to the individual conditions, twenty-nine to the conditions in the workplace and eleven to the conditions outside the workplace. The content was evaluated and validated by experts, leaving the quantitative measurements for a future phase.

Conclusion: the application of self-evaluation instruments is recognized as a way to empower the workers in order to improve their working conditions. As such, it is necessary to develop this empowerment so the nursing staff can recognize it and promote collective actions directed to their proper managing.

Keywords: working conditions, nursing, occupational risks, occupational health

Resumo

Objetivo: A construção de um instrumento de auto-avaliação das condições de trabalho aplicável ao pessoal de enfermagem em serviços altamente complexos.

Método: pesquisa descritiva que incluiu conceitos como as condições de trabalho inerentes o presentes no processo de trabalho que tenham uma influência na qualidade de vida, no bem-estar e no desempenho do trabalhador em seus diferentes contextos; os procedimentos de avaliação das condições de trabalho que são utilizados ou mencionados frequentemente na literatura específica e os elementos que caracterizam o trabalho de enfermagem, bem como os fatores de risco que o pessoal sofre no setor hospitalar. Utilizando estes elementos como base, foi elaborado um elemento levando em cota três categorias: condições intra-laborais, condições extra-laborais e condições individuais.

Resultados: o instrumento foi composto por cinquenta e três perguntas: treze estavam relacionadas às condições individuais, vinte e nove às condições intra-laborais e onze às condições extra-laborais. A validação do conteúdo foi realizada pela avaliação de expertos, adiando as medições quantitativas correspondentes para uma fase posterior.

Conclusão: A aplicação de instrumentos de auto-avaliação é reconhecida como uma forma de permitir aos trabalhadores avançar nos processos que levem ao melhoramento de suas condições de trabalho. Por isso, é necessário desenvolver

estes processos para que o pessoal de enfermagem possa reconhecer-las e, desta forma, impulsionar ações coletivas voltadas para seu correto estudo.

Palavras chave: condições de trabalho, enfermagem, riscos ocupacionais, saúde do trabalhador

INTRODUCCIÓN

De conformidad con la normatividad vigente, los servicios de alta complejidad en Bogotá ofertan consulta médica, hospitalización y atención de urgencias de especialidades básicas y subespecialidades en el cuidado crítico del adulto, pediátrico y neonatal, atención de partos y cesáreas de alta complejidad, laboratorio e imagenología, atención odontológica especializada y otros servicios y terapias de apoyo para rehabilitación funcional (1); la atención de estos servicios está a cargo de un equipo multidisciplinario, en el que participa el personal de enfermería, el cual, además de contar con conocimientos especializados, debe adquirir el compromiso y la responsabilidad de brindar atención en salud con calidad, de forma oportuna y eficaz.

Para el desarrollo de los roles del personal de enfermería, y debido a que el ser de esta profesión es el cuidado de las personas, es indispensable un conveniente estado de salud y adecuadas condiciones de trabajo (2) en los aspectos individual, intralaboral y extralaboral, los cuales se verán reflejados en el ámbito personal, ocupacional, familiar y social; así mismo, es importante evaluar estas condiciones debido a que en un estudio realizado por la Asociación Nacional de Enfermeras (ANEC), en 2001 (3), se encontró un deterioro de las condiciones de vida y trabajo de las enfermeras, relacionado con los cambios en las formas de contratación y la no participación en la organización jerárquica de las instituciones.

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 la 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.

Por tanto, es importante diseñar un instrumento de autoevaluación de las condiciones de trabajo, específico para el personal de enfermería, con el cual estos trabaja-

dores evaluarán y conocerán sus condiciones de trabajo y podrán generar actividades de prevención de la enfermedad, de promoción de la salud, mejoramiento de sus condiciones de trabajo y control de los factores de riesgo a que están expuestos.

CONDICIONES DE TRABAJO

El concepto de condiciones de trabajo varía según diferentes autores y por tanto los componentes de cada una de sus categorías de análisis; para esta investigación se tuvo en cuenta el concepto retomado por Acosta, según el cual las condiciones y el ambiente laboral son inherentes al proceso de trabajo y se refieren “al conjunto de factores que actúan sobre el individuo en situación de trabajo, determinando su actividad y provocando una serie de consecuencias tanto para el propio individuo (costos humanos) como para la empresa (costos económicos)” (4). Este enfoque divide las condiciones de trabajo en factores intrínsecos, es decir los referidos al mismo trabajo y al individuo, y factores extrínsecos, catalogados en factores materiales, organizacionales y psicolaborales.

También se tuvo en cuenta a Guerrero, quien entiende las condiciones de trabajo como “el conjunto total de las variables presentes durante la realización de una tarea. Incluye variables que caracterizan la tarea en sí misma (medio ambiente de trabajo y la estructuración del trabajo), variables individuales, personales, factores extralaborales y psicosociales que pueden afectar el desarrollo del mismo” (5).

Finalmente, se consideró la definición formulada por la Universidad Nacional de Colombia, que en su maestría en Salud y seguridad en el trabajo contempla las condiciones de trabajo como el conjunto de factores intralaborales, extralaborales e individuales que interactúan con la realización de la tarea determinando el proceso de salud-enfermedad de los trabajadores y su capacidad laboral (6). En este enfoque se incluyen:

1. Condiciones individuales: las que son endógenas, propias e intrínsecas del individuo y lo hacen único e irreplicable, pues, de acuerdo con lo expuesto como diversidad de la fuerza laboral, las características humanas individuales hacen que las personas sean diferentes unas de otras; sin embargo, algunas empresas crean estereotipos que pretenden agrupar a los individuos en ca-

tegorías según características predominantes; además, la persona a lo largo de su ciclo vital está condicionada por factores hereditarios, ambientales, sociales y culturales; por tanto el análisis de sus condiciones se realizó teniendo en cuenta diversos conceptos recogidos en la teoría. Para la investigación se dividieron en dos subcategorías: la primaria que a la vez corresponde a variables como edad, género y personalidad, y la secundaria en la que se incluyen 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 (7).

2. Condiciones intralaborales: hacen referencia a las condiciones internas del lugar de trabajo y están compuestas por factores que deben ser evaluados: las condiciones ambientales, de carga física y mental, de seguridad y de la organización.

3. Condiciones extralaborales: se refieren a las condiciones del entorno; pueden catalogarse en dos niveles de análisis: uno microsocioal constituido por la situación económica, educativa y de relación en el grupo familiar y social cercano al trabajador; y las condiciones del macroentorno social formado por las condiciones de tipo económico, social y de vida de la localidad donde se desenvuelven las personas (8). Dada la dificultad de abordar todas las posibles variables del entorno, en la investigación se consideró el estudio de las siguientes variables de tipo extralaboral de mayor influencia en la vida del trabajador: situación socioeconómica y educativa del grupo familiar, efecto del trabajo en el medio familiar y social, y situación política, económica y social del país y la localidad.

TRABAJO DE ENFERMERÍA Y SUS RIESGOS

La enfermería ha sido descrita como una vocación “aprendida” y recientemente como una disciplina y una profesión que posee un cuerpo de conocimientos en evolución y ostenta una forma particular de interpretar los fenómenos de su competencia: el cuidado de la vida y la salud. Participa en el mejoramiento de la calidad de vida al tratar de resolver los problemas cotidianos de la salud e interesarse por las actividades orientadas a la promoción y mejoramiento del bienestar de los seres humanos (9). Así, la enfermería tiene el mandato histórico y cultural de encargarse del cuidado de individuos y colectivos en todos sus ámbitos y expresiones, valiéndose del

conocimiento y la experiencia en la atención de la vida y la salud de los pueblos, garantizando los principios de equidad, oportunidad y calidad de la atención, de modo único y universal (10).

De acuerdo con lo anterior, es importante tener en cuenta el proceso de trabajo de enfermería, para lo que resulta pertinente apoyarse en la Ley 266 de 1996, que en Colombia reglamenta la profesión de enfermería, afirmando que es una profesión liberal y una disciplina de carácter social, cuyos sujetos de atención son las personas, las familias y las comunidades, con sus características socioculturales, sus necesidades y derechos, así como el ambiente físico y social que influye en la salud y el bienestar (11).

El objeto del trabajo, es decir el cuidado de las personas y los colectivos, implica que el personal de trabajadores de enfermería debe intervenir sobre diversas necesidades, por lo que resulta importante que se evalúen, controlen y mejoren las condiciones en que viven, laboran y se desarrollan estos trabajadores, pues, según la evidencia actual, el paciente desea enfermeras des-cansadas, asertivas, amables, comprensivas, resolutivas, competentes y formadas para que lo atiendan (12).

Igualmente, el personal de enfermería utiliza como medios de trabajo la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad y la intervención en el tratamiento, rehabilitación y recuperación de la salud y el alivio del dolor (11). Para la realización de estas actividades el personal de enfermería debe contar con conocimientos, competencias y habilidades, y aplicar estos medios en los diferentes roles que hacen parte de su trabajo, es decir el cuidado directo, la educación en salud a los pacientes y familiares, la administración de medicamentos, los procedimientos de enfermería y la administración y gerencia de servicios.

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 (13). Igualmente es importante resaltar el trabajo por turnos y la cantidad de funciones y actividades administrativas que este implica.

MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Diversos métodos permiten identificar las condiciones de trabajo y valoran su grado de adecuación, generando un espectro de calificación desde situaciones desfavorables, que deben ser modificadas con premura, a contextos donde estas son, en principio, adecuadas (14). Lo esencial para analizar estos métodos tiene relación con su potencia para identificar de forma global todos los factores presentes que pueden afectar la salud de los trabajadores en su triple dimensión: física, mental y social (15). A continuación se resumen algunos de ellos; se destaca que, por no haber sido diseñados específicamente para salud, su aplicación en el sector no ha sido masiva.

Método Laboratoire de Economie et Sociologie du Travail (LEST), 1978

Se aplica a puestos fijos del sector industrial, poco o nada cualificados; para su implementación se necesita un técnico experto con instrumentos como luxómetro, anemómetro, sonómetro, cronómetro, cinta métrica; el tiempo de observación varía de tres a cuatro horas; se valoran los aspectos de 0 a 10 puntos, que se recategorizan en 5 niveles de gravedad; las puntuaciones altas corresponden a peores condiciones de trabajo (16) y los trabajadores participan en la discusión de los resultados.

Método Régie Nationale des Usines Renault (Renault), 1979

Es aplicable principalmente a puestos de trabajo repetitivo (17); además de los instrumentos nombrados en el anterior método, el técnico usa cinta métrica o ejemplos orientativos de valoración (18); la duración de aplicación es entre dos y tres horas y los trabajadores, después de un periodo breve de formación, pueden realizar la evaluación de las condiciones teniendo en cuenta los ocho factores en que las puntuaciones más altas corresponden a condiciones inadecuadas de trabajo.

Método Perfil del puesto (Fagor), 1987

Sirve para dar a conocer, de forma simple y ordenada, la situación de las plantas industriales, tanto individualmente como en conjunto (19); es necesario un técnico con termómetro, sonómetro y luxómetro; el tiempo de duración de la aplicación es entre treinta minutos y una

hora, en la que se realiza la valoración en 5 niveles y en uno de los apartados se incluye la “opinión del operario”.

Método Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (Anact), 1984

Es uno de los únicos métodos en que primero se realiza un análisis global de la empresa y después se pasa al análisis de un puesto de trabajo concreto; no requiere formación específica; se pueden seguir las puntuaciones orientativas o para mayor precisión utilizar instrumentos: sonómetro, luxómetro; el tiempo de duración de la aplicación es entre dos y tres horas y en su calificación la encuesta pondera el peso de los factores entre 0 y 3. Los trabajadores participan en todos los niveles, sea cual sea su función; son los mejores expertos de sus condiciones de trabajo (20).

Método Ergonomic Workplace Analysis (EWA), 1989

Es aplicable para el análisis ergonómico del puesto de trabajo; se realizan actividades de observación y entrevista, con aparatos simples de medición (21); el tiempo de aplicación es el más corto de los métodos, de quince a treinta minutos; se incluyen cinco niveles de valoración del analista y cuatro niveles en los que se entrevista a los trabajadores mientras se realiza la evaluación.

Método Pymes de la Asociación de Mutuas de España, 1997

Las mutuas son asociaciones empresariales sin ánimo de lucro, constituidas con el principal objeto de colaborar en la gestión de la seguridad social, en concreto en la gestión de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes (22); tomaron un instrumento desarrollado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (23) y lo popularizaron al difundirlo por un breve tiempo en su página web; permite, mediante la observación por un profesional y el contraste con la opinión de los trabajadores, la medición de las principales condiciones del lugar de trabajo y su ponderación a través de una calificación sencilla que registra la

presencia o ausencia de ciertas situaciones consideradas críticas en el mismo; sin embargo, la aplicación es relativamente demorada por la presencia de 22 formatos.

METODOLOGÍA

La investigación, de carácter descriptivo, se orientó al desarrollo y soporte teórico de un instrumento de autoevaluación de las condiciones de trabajo de los enfermeros en los servicios de alta complejidad; para tal fin se tuvieron en cuenta los métodos descritos así como la Encuesta nacional de condiciones de salud y trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales (24) y la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social de Colombia, lo que permitió el diseño de una herramienta aplicable por estos profesionales.

Para la preparación del instrumento se realizaron tres actividades básicas: análisis, comparación y estructuración, en las que se tuvo en cuenta el tipo y cantidad de preguntas, el tiempo de duración total de la aplicación del instrumento, la claridad de las instrucciones y el contenido, tanto en su adecuada redacción y vocabulario como en la pertinencia y coherencia de las preguntas con relación a los servicios de alta complejidad y el rol del personal de enfermería en dichos centros.

Finalmente, la validación inicial del instrumento se efectuó mediante la opinión de expertos, quienes a cada una de las preguntas le realizaron una calificación acerca de su pertinencia, coherencia y redacción, con calificación de 1 a 5. Los aportes llevaron a precisar la formulación de varios de los criterios y permitieron establecer niveles adecuados de coherencia y pertinencia;. Igualmente aportaron en el sentido de precisar que metodológicamente, durante la aplicación del instrumento de autoevaluación, las respuestas deben ser diligenciadas por cada persona y no por área de trabajo, debido a que se valoran variables personales y a que el individuo percibe e interpreta sus condiciones de trabajo de forma subjetiva, al estar expuesto durante la ejecución de su rol.

RESULTADOS

El instrumento, que se presenta en el anexo 1, tal y como se señaló previamente, corresponde al autoanálisis de algunas situaciones que la literatura reporta como eventualmente de riesgo para el trabajador, resaltando las

mismas en tonos de gris, tal y como se ha utilizado en otros instrumentos como la historia perinatal del Centro Latinoamericano de Perinatología (CLAP) (25), y se consolidó con un total de cincuenta y tres preguntas categorizadas de la siguiente forma: trece preguntas de condiciones individuales en las que se definieron las 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; veintinueve preguntas de condiciones intralaborales que hacen referencia a las condiciones internas del lugar de trabajo; se hicieron preguntas sobre el ambiente, la carga física y mental, la seguridad y la organización; y once preguntas de condiciones extralaborales 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.

La calificación de las condiciones arrojará los siguientes posibles resultados: condiciones adecuadas son aquellas con intervalos en las condiciones individuales de entre 22 y 26 puntos, en las condiciones intralaborales de entre 47 y 56 puntos y en las condiciones extralaborales de entre 19 y 22 puntos, para un total de 86 y 104 puntos. Para el segundo abordaje, condiciones aceptables de trabajo, sus intervalos son en las condiciones individuales 18-21 puntos, condiciones intralaborales 38-46 puntos, condiciones extralaborales 15-18 puntos, para un total de 69-85 puntos; y para el tercer abordaje, condiciones inadecuadas, sus intervalos en las condiciones individuales son 13-17 puntos, condiciones intralaborales 28-37 puntos, condiciones extralaborales 11-14 puntos, para un total de 52-68 puntos. Con estos resultados las instituciones prestadoras de servicios de salud donde labora el personal de enfermería realizarán las acciones de mejoramiento y control por área de trabajo, con el fin de que las condiciones de trabajo sean adecuadas para todos los trabajadores expuestos.

Es importante destacar que se trata de un cuestionario de autoevaluación y por ende algunas de las preguntas son de percepción y que el mismo está diseñado para que los trabajadores descubran signos de alerta acerca de sus condiciones de trabajo; por tanto presupone que ellos mismos sean líderes de la discusión de los resultados en forma grupal, con el fin de que se busquen acciones de afrontamiento que mejoren las condiciones de trabajo

del colectivo, lo cual incluye el apoyo de los expertos para precisar el diagnóstico y orientar las intervenciones y las acciones de organización colectiva a las que haya lugar.

DISCUSIÓN

El instrumento presentado tiene la particularidad de ser una de las primeras propuestas de encuesta específica en Colombia para tal fin. Este tipo de herramienta puede beneficiar tanto a la organización como a los pacientes y al trabajador en sus diferentes contextos, puesto que, al conocer sus condiciones de trabajo, se avanzará en el empoderamiento del personal de enfermería para la generación de acciones colectivas de prevención, mejoramiento y control en su lugar de trabajo (26).

Aunque puede ser aplicado por cada persona, se recomienda que los resultados sean analizados de forma grupal, pues las acciones que de él se deriven deben beneficiar al colectivo de enfermería, mejorando así el ser de esta profesión que es el cuidado de la salud y la vida de las personas.

Igualmente, se considera conveniente continuar el proceso de desarrollo con una validación cuantitativa de tipo sicométrico, que inicie con la realización de una prueba piloto para observar su desempeño en campo y continúe con pruebas posteriores derivadas de fomentar su utilización.

Finalmente, es necesario que desde la academia se continúe dando soporte investigativo al ejercicio profesional de la disciplina y al estudio de las condiciones de trabajo de estos profesionales con el fin de cubrir los vacíos en el conocimiento acerca de las condiciones de vida y trabajo del personal de enfermería, y proporcionar información que arroje respuestas para intervenciones eficaces, hacia el mejoramiento de las condiciones de la práctica.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- (1) Colombia. Concejo de Bogotá. Acuerdo 20 de 1990, por el cual se organiza el Sistema Distrital de Salud de Bogotá [consultado 11 de diciembre de 2008]. En: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2040>
- (2) Camargo SA. Efectos y consecuencias del trabajo nocturno en la salud de las enfermeras que trabajan en la clínica San Pedro Claver, 2006. En: XVIII Coloquio de investigación nacional de enfermería. Paipa, 23-25 de agosto de 2007. Paipa: Acofaen; 2007.

- (3) Carvallo B. Impacto de las reformas del sector salud público en las condiciones de vida y de trabajo de las enfermeras. ANEC. 2003; 57 [consultado 11 de diciembre de 2008]. En: <http://www.anec.org.co/revista/articulos.htm?x=12781&cmd%5B111%5D=c-1-57>
- (4) Acosta R. Bases conceptuales y organización de la salud ocupacional en el ISS. Bogotá: Asociación Colombiana de Facultades de Medicina e Instituto de Seguros Sociales; 1991. p. 12.
- (5) Guerrero J, Puerto Y. Productividad, trabajo y salud: la perspectiva psicosocial. Rev. colomb. psicol. 2007 [consultado 7 de abril de 2009]; 16:203-234. En: [http://www.humanas.unal.edu.co/img/Nuevo/Colombiana%20de%20psicolog%C3%ADa/product_guerre\(203-234\).pdf](http://www.humanas.unal.edu.co/img/Nuevo/Colombiana%20de%20psicolog%C3%ADa/product_guerre(203-234).pdf)
- (6) Universidad Nacional de Colombia. Gestión integral de la salud ocupación?? en la HUN. Conceptos generales (informe de consultoría). Bogotá: Universidad Nacional de Colombia; 2008.
- (7) Bradford S. Forteen dimensiones of diversity: Understanding and appreciating differences in the work place. In: Biech E, editor. The Pfeiffer book of successful team-building tools. 2a ed. USA: Pfeiffer; 2008. p. 225-234.
- (8) Villalobos G. Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. [Tesis doctoral]. Cuba: Instituto Superior de Ciencias Médicas de La Habana; 2005. p. 26, 184.
- (9) Jiménez MA. Contexto de la producción investigativa en educación en enfermería en Colombia. av. enferm. 2005; XXIII(1):5-17 [consultado 8 de abril de 2009]. En: http://www.enfermeria.unal.edu.co/revista/articulos/xxiii_1.pdf
- (10) Senab RR, Coelho S. Educación en enfermería en América Latina: necesidades, tendencias y desafíos. Investigación Educ. Enferm. 2004; 21(2):16-27.
- (11) Colombia. Congreso de la República. Ley 266 de 1996, por la cual se reglamenta la profesión de enfermería en Colombia y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial, 42.710 (5 de febrero de 1996).
- (12) Moreno S, Gálvez A. Calidad y Enfermería. ¿Hay relación causal? Evidentia. 2007; 4(17) [consultado 8 de abril de 2009]. En: <http://www.index-f.com/evidentia/sumarion17.php>
- (13) Romero M, Mesa L, Galindo S. Calidad de vida de las profesionales de enfermería y sus consecuencias en el cuidado. av. enferm. 2008; XXVI(2):59-70.
- (14) Rubio A. Evaluación de las condiciones de trabajo en la pyme. 5ª ed. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; 2005.
- (15) Dalmau I. Evaluación de las condiciones de trabajo. España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales e Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; 2007.
- (16) Nogareda S. NTP 387: Evaluación de las condiciones de trabajo: método del análisis ergonómico del puesto de trabajo. España: INSHT; 2006.
- (17) Chavarria R. Análisis de las condiciones del trabajador: método de los perfiles de puestos. Barcelona: Centro Nacional de Condiciones de Trabajo; 2006.
- (18) Ministerio de Protección Social. Un panorama nacional de la salud y enfermedad mental en Colombia: informe preliminar. Bogotá: Estudio Nacional de Salud Mental de Colombia; 2003.
- (19) INSHT por Extenso. Los perfiles de puestos. Método RNUR o Renault. Traducción de "Les profils de postes", méthode d'analyse des conditions de travail. (RNUR). 2ª ed. Paris: Masson-Sirtes; 1979.
- (20) Cantera F. Evaluación de la satisfacción laboral: métodos directos e indirectos. Barcelona: Gabinete Técnico Provincial Cantabria; 2005.
- (21) Guelaud F. Para un análisis de las condiciones del trabajo obrero en la empresa. Método LEST. Centro Nacional de Investigación. Laboratoire d'Économie et de Sociologie de travail. Paris: INET; 2004.
- (22) Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Evaluación de las condiciones de trabajo en la PYME. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España [consultado febrero de 2010]. En: <http://www.prevencionintegral.com/Documentos/CTPyme/CTPyme.htm>
- (23) Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Manual sobre la evaluación de las condiciones de trabajo para pequeñas y medianas empresas. Madrid: Centro Nacional de Nuevas Tecnologías; 1998.
- (24) Ministerio de la Protección Social. Primera encuesta nacional de condiciones de salud en el Sistema General de Riesgos Profesionales. Bogotá: Fondo de Riesgos Profesionales; 2007.
- (25) Fescina R, De Mucio B, Martínez G, Díaz J, Mainero L, Rubino M. Sistema informático perinatal (SIP): historia clínica perinatal; instrucciones de llenado y definición de términos. Montevideo: CLAP/SMR; 2010.
- (26) Da Silva E, Pimenta A. Stress, coping (enfrentamiento) y salud general de los enfermeros que actúan en unidades de terapia intensiva y problemas renales. Enfermeria Global. 2004; 3(4):1-10 [consultado mayo de 2011]. En: www.um.es/eglobal

ANEXO 1. INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN SERVICIOS DE ALTA COMPLEJIDAD

Marque con X la opción que corresponda en las siguientes preguntas

1. Condiciones individuales. El género es una variable clave en esta categoría profesional

Edad	<input type="checkbox"/>	20 a 39 años
	<input type="checkbox"/>	40 a 54 años
	<input type="checkbox"/>	55 o más
Relación de pareja	<input type="checkbox"/>	Estable
	<input type="checkbox"/>	Inestable
	<input type="checkbox"/>	Separación reciente
	<input type="checkbox"/>	No aplica
¿Cuál de estas afirmaciones describe mejor su comportamiento habitual?	<input type="checkbox"/>	Impaciente, irritable, dominante, muy competitivo.
	<input type="checkbox"/>	Pesimista, depresivo, desanimado.
	<input type="checkbox"/>	Tranquilo, confiado, con capacidad de escucha.
¿Su salud física es buena?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿Su salud mental es buena?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿Su trabajo satisface, en un nivel aceptable, sus necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, y de estima y realización?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿Siente que las tareas que realiza en el trabajo le exigen más conocimientos, experiencia y habilidades de las que posee actualmente?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿Considera que tiene facilidad para aprender cosas nuevas?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿Se puede afirmar que usted tiene un buen concepto e imagen de sí mismo?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿Tiene facilidad para comunicarse con otros compañeros y aprender de sus experiencias?	<input type="checkbox"/>	No
	<input type="checkbox"/>	Sí
¿Siente que con frecuencia en el trabajo hay conflicto con sus creencias y valores?	<input type="checkbox"/>	No
	<input type="checkbox"/>	Sí
¿Su trabajo en el servicio cumple con las expectativas que se planteó en su formación?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿Prefiere no tomar decisiones en el trabajo y que un superior le diga lo que tiene que hacer, en qué orden debe proceder y la forma de actuar?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No

2. Condiciones intralaborales

a. Condiciones ambientales

¿Cree que la ventilación en su puesto de trabajo es la adecuada?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿La iluminación de su lugar de trabajo es la adecuada?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿Su puesto de trabajo está orientado de manera que se eviten los reflejos o sombras?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿Durante el turno de trabajo experimenta cambios bruscos de temperatura?	<input type="checkbox"/>	No
	<input type="checkbox"/>	Sí
¿La utilización de hipoclorito de sodio, clorhexidina, alcohol u otras sustancias químicas ha producido alguna reacción en su organismo?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿Los recipientes con sustancias químicas están debidamente etiquetados?	<input type="checkbox"/>	No
	<input type="checkbox"/>	Sí
¿Conoce las consecuencias de la exposición a las sustancias químicas que se utilizan en el servicio?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿Conoce las consecuencias de estar expuesto a virus, bacterias y hongos en su lugar de trabajo?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿Conoce y aplica las guías de atención y protocolos de manejo de sustancias biológicas en su lugar de trabajo?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿Se utilizan medidas de protección de riesgos durante el turno?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿Se encuentra vacunado(a) contra el VHB y tétano?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No

b. Condiciones de la carga física y mental

¿Considera que su trabajo es monótono y repetitivo?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿Se siente satisfecho con las tareas que desempeña en su lugar de trabajo?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿Durante el turno de trabajo usted pasa la mayor parte del tiempo en posturas incómodas?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿Usted tiene que realizar levantamiento de algún tipo de carga mayor a sus capacidades?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No

c. Condiciones de seguridad

¿Existen suficientes medidas de protección personal durante el turno de trabajo?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿Conoce e implementa las medidas estándares en la ejecución de los procedimientos de enfermería?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿Existen contenedores de desecho cercanos a los lugares donde desarrolla sus actividades?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿El espacio de trabajo está limpio, ordenado, libre de obstáculos y con el equipamiento necesario?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿Dispone de vigilancia y acompañamiento suficiente en su lugar de trabajo?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No

d. Condiciones de la organización

¿Realiza más de un turno diario en los servicios de alta complejidad?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿Con frecuencia debe realizar más horas de trabajo o actividades adicionales a las acordadas?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿Considera que su trabajo es reconocido por los representantes de la entidad de salud?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿Cómo califica su vinculación laboral actual con la entidad prestadora de servicios de salud?	<input type="checkbox"/>	Estable
	<input type="checkbox"/>	Inestable
¿Cómo califica su ingreso laboral actual?	<input type="checkbox"/>	Justo y equitativo
	<input type="checkbox"/>	Injusto o inequitativo
Las relaciones con compañeros y superiores pueden ser consideradas como	<input type="checkbox"/>	Cordiales y constructivas
	<input type="checkbox"/>	Tensas o difíciles

3. Condiciones extralaborales

¿Cree que la calidad de vida de su familia es buena?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿Vive usted en arriendo?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿El lugar donde vive cuenta con todos los servicios públicos (luz, agua, saneamiento básico y recolección de basuras)?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿La zona donde usted vive es segura?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No

¿Gasta más de 1 hora en el desplazamiento del trabajo a la casa y viceversa?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿Cuántos hijos tiene?	<input type="checkbox"/>	2 o menos
	<input type="checkbox"/>	3 o más
¿Algún miembro de su familia está desempleado, subempleado o se encuentra en la informalidad?	<input type="checkbox"/>	No
	<input type="checkbox"/>	Sí
¿Algún miembro de su familia presenta enfermedades crónicas o estados de discapacidad permanente?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿Considera que su familia está bien protegida en caso de ocurrir alguna contingencia?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿Se encuentra su familia afiliada a los diferentes sistemas de protección social?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿Cuenta usted con suficiente apoyo social, estatal y comunitario en caso de necesidad?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No

Criterios de autovaloración de las condiciones de trabajo

Nivel aceptable	Nivel de riesgo
40 o más preguntas: sin alerta	Más de 10 respuestas: en alerta

Discuta con sus compañeros de trabajo las alternativas de mejoramiento