

EFFECTOS COLATERALES ASOCIADOS A LA REALIZACIÓN DEL TRABAJO EN UN GRUPO DE TRABAJADORES DEL SECTOR SANITARIO EN BUCARAMANGA

A. F. Uribe Rodríguez¹, A.M. Rodríguez² y J. Garrido-Pinzón³, Facultad de Psicología,
Universidad Pontificia Bolivariana

Recibido, junio 10, 2011- Aceptado, Septiembre 1, 2011

<http://dx.doi.org/10.18566/puente.v5n2.a10>

Resumen—El presente artículo pretende analizar los efectos colaterales del trabajo asociados a la realización del trabajo en una institución del área de la salud. La muestra la conformaron 113 funcionarios de una institución del área de la salud en la ciudad de Bucaramanga. Se realizó un estudio exploratorio de tipo descriptivo. La información se recogió mediante la aplicación del Cuestionario de Calidad de Vida Laboral. Los resultados evidencian que los participantes perciben que la realización del trabajo les ocasiona sobrecarga de la actividad laboral (ECT129), agotamiento físico (ECT131), saturación mental (ECT132), dolores de espalda (ETC140), tensiones musculares (ECT141), y utilización de medicamentos para aliviar algunos de los síntomas mencionados (ECT142).

Palabras clave— Salud laboral, Calidad de vida laboral, riesgo psicosocial en el entorno laboral.

Abstract— This article is intended to analyze the collateral effects of work associated with the completion of the work in an institution from the health area. The sample consisted of 113 staff from an institution belonging to the health area in the city of Bucaramanga. A descriptive exploratory study was conducted. The information was collected through the application of the Questionnaire on Quality of working life. The results show that participants perceive that the completion of the work causes an overload of work activity (ECT129), physical exhaustion (ECT131), mental saturation (ECT132), backache (ETC140), muscle tension (ECT141), and use of medications to relieve some of the symptoms mentioned above (ECT142).

Keywords— Occupational health, quality of working life, psychosocial risk in the workplace.

I. INTRODUCCIÓN

EL trabajo es una actividad indispensable para el ser humano, constituye la principal fuente de ingresos para la mayoría de las personas, facilita la consolidación del desarrollo personal y profesional del trabajador y también su supervivencia [1]. El trabajo ha sufrido ciertos cambios a lo largo del tiempo; durante los últimos años, estos cambios refieren principalmente a la incorporación de nuevas tecnologías de la información y la comunicación al mundo laboral, nuevas formas de organización del trabajo, cambios en los sistemas de producción, globalización de la economía, internalización de los mercados, y diversificación de las demandas y preferencias de los consumidores; los cuales han ido transformando la realidad laboral y ocupacional [2], [3], [4], [5]; dichos cambios requieren una gran capacidad de adaptación de los trabajadores a una gestión mucho más flexible de los recursos humanos por parte de la empresa, donde el propósito principal de la organización es lograr una mayor eficacia y eficiencia, una optimización de los recursos y una mayor productividad y competitividad con respecto al resto de las organizaciones; pero, en definitiva “el miedo a lo nuevo y la inseguridad ante lo desconocido, hace que muchos cambios sean en sí mismos una fuente de estrés” para los trabajadores (p. 183) [5]; lo cual ha dado lugar a la emergencia de riesgos psicosociales que llegan a repercutir significativamente en la salud y bienestar de los trabajadores y por ende el desarrollo normal de la organización [6].

Hoy por hoy la realidad laboral está impregnada de incertidumbre, inestabilidad e injusticia, ya que las condiciones laborales entre las que se incluye su legislación han cambiado a tal punto de hallarse diversificada. Mientras en algunos trabajos existen oportunidades de desarrollo laboral y personal, en otros las condiciones son tales que no está garantizada la satisfacción de las necesidades de seguridad, autoestima o realización plantean [2]. Dadas las condiciones

¹ A. F. Uribe Rodríguez, Docente Facultad de Psicología, Universidad Pontificia Bolivariana; e-mail: anafernanda.uribe@upb.edu.co

² A.M. Rodríguez, Psicóloga Universidad Pontificia Bolivariana; e-mail: anita23_277@hotmail.com

³ J. Garrido-Pinzón, Psicóloga, Esp. Coordinadora Regional Santander: Representante ante la Red CoLABORando; e-mail: johannagarrido28@gmail.com

anteriormente mencionadas, en la actualidad las organizaciones están obligadas a emplear y desarrollar diferentes estrategias como mecanismos de adaptación a fin de garantizar la permanencia en el mercado y la evolución en el mismo; por esta razón, las organizaciones se han visto en la necesidad de establecer cambios organizacionales relacionados con las condiciones laborales, algunos de estos refieren al uso masivo de equipamientos tecnológicos, flexibilidad en el horario laboral, incrementos de la actividad mental y cambios en la naturaleza de las tareas [2], [7], [1]; los cuales han dado lugar a la aparición de nuevos problemas para la salud y bienestar de los empleados afectando significativamente su calidad de vida en el entorno laboral [8].

La calidad de vida en el trabajo representa un elemento de vital importancia para toda organización, ya que, en la medida en que el empleado se encuentre satisfecho en y con la labor que realiza, su calidad de vida es superior [2], y si la calidad de vida laboral es superior, asimismo su eficacia y eficiencia son mayores; por ende la fluctuación laboral disminuye, y se eleva el sentido de pertenencia para con la institución. En definitiva la valoración de la calidad de vida laboral que se ofrece al interior de una institución a los empleados de la misma, en últimas depende de ellos, quienes son los que juzgan y determinan a partir de sus propias experiencias laborales dicho nivel [2], [3].

Según Blum y Naylor [9] en Abrajan [10], “la satisfacción en el trabajo es el resultado de diversas actitudes que poseen los empleados; esas actitudes tienen relación con el trabajo y se refieren a factores específicos tales como los salarios, la supervisión, la constancia del empleo, las condiciones de trabajo, las oportunidades de ascenso, el reconocimiento de la capacidad, la evaluación justa del trabajo, las relaciones sociales en el empleo, la resolución rápida de los motivos de queja, el tratamiento justo por los patrones” entre otros (p. 107). La calidad de vida laboral depende de aspectos tan esenciales en una organización como lo son: la satisfacción y motivación de los empleados al trabajo, el desarrollo organizacional y el bienestar laboral, los cuales representan elementos que no solo afectan al individuo como tal sino a la organización en sí misma; asimismo, la calidad de vida laboral se ve afectada por los factores psicosociales de riesgo, los cuales refieren a condiciones propias del trabajo que se encuentran relacionadas con el contenido del puesto, el entorno laboral y la realización de la tarea, aspectos que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras. “Los factores psicosociales pueden ser favorables o desfavorables para el desarrollo de la actividad laboral y para la calidad de vida laboral del individuo. En el primer caso contribuyen

positivamente al desarrollo personal de los individuos, mientras que cuando son desfavorables tienen consecuencias perjudiciales para su salud y para su bienestar” [6] (p.169). Los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral tienen la capacidad de causar daño y afectar el bienestar físico, psicológico y social de los empleados de la organización [6]. En la actualidad, los riesgos psicosociales en el trabajo son una de las principales causas de enfermedades y de accidentes laborales. [6]; por tanto la importancia y el interés de favorecer el bienestar integral del trabajador al interior de un institución laboral circunda alrededor de velar por el bienestar, la satisfacción y la calidad de vida laboral de los empleados ya que de por sí es un derecho de los trabajadores que hay que garantizar y preservar [5].

Benavides, Gimeno, Benach, Martínez, Jarque, Berra, Devesa [11] pág. 223, hacen referencia a que “la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo está asociada con múltiples efectos perjudiciales para la salud, como problemas mentales, cardiovasculares u osteomusculares”. Por tanto, si dentro de una organización se logra el equilibrio entre los factores y las condiciones laborales, el trabajo crea sentimiento de confianza en sí mismo, aumenta la motivación, incrementa la capacidad de trabajo y el bienestar del empleado; pero por el contrario cuando existe una mala adaptación, las necesidades no están satisfechas y las habilidades están infravaloradas, el individuo reacciona de diferentes formas, entre las que destacan insatisfacción laboral, irritación, tensión depresión disminución de la capacidad de concentración, etc., que pueden tener consecuencias negativas como: la aparición de disfunciones en la organización, el aumento de incidentes y de accidentes, el absentismo laboral, la rotación, la intención de cambio, etc. Por tanto, es necesario identificar los factores de riesgos psicosocial existentes en el trabajo, como estrategia para reducir los efectos colaterales negativos asociados a la realización del trabajo, capaces de ocasionar daños a los trabajadores y a la organización en general [12], [15].

II. MÉTODO

i. Muestra

La muestra estuvo conformada por 113 funcionarios de una institución del área de la salud en la ciudad de Bucaramanga. La media de edad de los participantes es de 36,12 años con una desviación estándar de 11,87 años. La distribución de la muestra por sexo corresponde a un 23% al sexo masculino y un 77% al sexo femenino, en promedio la antigüedad de la muestra en la institución es de 3,17 años.

ii. Instrumento

Para la evaluación de la muestra se empleó el Cuestionario de *Calidad de vida Laboral* (Blanch, 2008). Dicho instrumento consta de dos partes: la primera está conformado por 14 escalas numéricas: condiciones de trabajo (CT), clima social de trabajo (CST), política organizativa (PO), satisfacción con la organización (SO), adaptación a la organización (AO), ideología gerencialista (IG), bienestar laboral (BL), valores personales (VP), evolución laboral (EL), afrontamiento (A), sueños (S), identidad (ID), violencia (V) y por último efectos colaterales del trabajo (ECT). Los rangos de calificación del instrumento son: de 0 a 10 y de 1 a 7. Los datos censales de los participantes conforman la segunda parte del cuestionario, algunos de ellos son: género, edad, nivel de vida, sustento familiar, dedicación laboral a su institución, antigüedad en la institución, entre otras. El análisis factorial realizado confirma la estructura de la escala y un análisis de confiabilidad con un alfa de cronbach 0,981 para el instrumento.

iii. Procedimiento

El estudio se desarrolló teniendo en cuenta las siguientes fases: vinculación formal de la institución a la investigación, selección de la muestra y participación de la misma de forma voluntaria. Evaluación de los participantes, a través de la aplicación del instrumento. Tabulación y procesamiento de la información

recolectada, utilizando el programa estadístico SPSS. Finalmente se realizó el análisis, obteniendo como resultados medidas de tendencia central y las correlaciones entre las escalas.

III. RESULTADOS

El análisis realizado en el presente estudio se planteó teniendo en cuenta los 16 aspectos que evalúa la variable efectos colaterales del trabajo del cuestionario de calidad de vida laboral de Blanch, los cuales se valoran en una escala de 1 a 7, donde 1 es nunca y 7 siempre. Teniendo en cuenta el análisis realizado se puede destacar que los participantes del estudio perciben que la realización del trabajo les ocasiona sobrecarga de la actividad laboral (ECT129), agotamiento físico (ECT131), saturación mental (ECT132), dolores de espalda (ECT140), tensiones musculares (ECT141), y en algunos casos llegan a utilizar la medicación para aliviar algunos de los síntomas mencionados (ECT142). Por otro lado, también se puede destacar que no hay continuación de las tareas laborales para la casa (ECT127) ni traslado de los problemas laborales a otros ámbitos de la vida (ECT128), así mismo el trabajo tampoco genera mal humor (ECT133), sentimientos de baja realización personal (ECT134), trato despersonalizado a colegas o personas usuarias del servicio (ECT135), frustración (ECT136), trastornos digestivos (ECT137) ni insomnio (ECT139). (Véase Tabla 1.).

TABLA 1
FRECUENCIA Y PORCENTAJE DE LA VARIABLE EFECTOS COLATERALES DEL TRABAJO (ECT)

N° Item	1		2		3		4		5		6		7	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Efectos Colaterales del Trabajo														
ECT127 Continuación de tareas laborales en casa	47	41,6	13	11,5	10	8,8	8	8	15	13,3	10	8,8	9	8
ECT128 Traslado de problemas laborales a otros ámbitos de la vida	26	23	17	15	20	17,7	18	15,9	14	12,4	13	11,5	5	4,4
ECT129 Sobrecarga de actividad laboral	12	10,6	13	11,5	16	14,2	16	14,2	21	18,6	23	20,4	12	10,6
ECT130 Desgaste emocional	15	13,3	13	11,5	14	12,4	21	18,6	28	24,8	16	14,2	5	5,3
ECT131 Agotamiento físico	11	9,7	3	2,7	12	10,6	16	14,2	26	23	30	26,5	15	13,3
ECT132 Saturación mental	15	13,3	13	11,5	13	11,5	18	15,9	22	19,5	20	17,7	12	10,6
ECT133 Mal humor	24	21,2	18	15,9	18	15,9	14	12,4	22	19,5	7	6,2	10	8,8
ECT134 Sentimiento de baja realización profesional	23	20,4	20	17,7	17	15	18	15,9	16	14,2	13	11,5	6	5,3
ECT135 Trato despersonalizado a colegas o a personas usuarias del servicio	40	35,4	21	18,6	22	19,5	13	11,5	5	4,4	6	5,3	6	5,3
ECT136 Frustración	36	31,9	26	23	14	12,4	14	12,4	12	10,6	7	6,2	4	3,5
ECT137 Trastornos digestivos	37	32,7	15	13,3	16	14,2	10	8,8	16	14,2	11	9,7	8	7,1
ECT138 Dolores de cabeza	22	19,5	17	15	14	12,4	11	9,7	22	19,5	18	15,9	9	8
ECT139 Insomnio	40	35,4	19	16,8	10	8,8	10	8,8	18	15,9	8	7,1	8	7,1
ECT140 Dolores de espalda	14	12,4	5	4,4	9	8	16	14,2	23	20,4	26	23	20	17,7
ECT141 Tensiones musculares	13	11,5	5	4,4	11	9,7	14	12,4	25	22,1	27	23,9	18	15,9
ECT142 Medicación para aliviar alguno de los síntomas mencionados	27	23,9	13	11,5	7	6,2	12	10,6	18	15,9	23	20,4	13	11,5

IV. DISCUSIÓN

Los riesgos laborales a los que se ven expuestos los trabajadores del área de la salud son diversos, ya que dicho trabajo refiere a la prestación de servicios de baja, mediana y alta complejidad, condiciones que facilitan la exposición de los empleados a factores de riesgo biológico, químico y psicosocial debido al tipo de tareas que llevan a cabo; por tanto, cuando aparecen dichos factores de riesgo se pueden originar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, las cuales pueden llegar a afectar tan negativamente el normal desarrollo de la institución que el bienestar del empleado y la productividad organizacional se verán afectadas.

Los factores psicosociales de riesgo en el entorno laboral, corresponden a características de las condiciones del trabajo, y sobre todo de la organización, que pueden afectar la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y alterar el normal desarrollo del trabajo. El Ministerio de la Protección Social [13] define los riesgos psicosociales como todos aquellos aspectos intra laborales, Extra laborales y propios de las características del trabajador, que en una interacción dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de los mismos.

Cuando las exigencias y características del trabajo no se ajustan a las necesidades, expectativas o capacidades del trabajador, es decir las condiciones psicosociales son desfavorables, puede aparecer toda una serie de consecuencias perjudiciales para la salud del trabajador, como estrés, insatisfacción laboral, dificultades en las relaciones interpersonales, desmotivación laboral, etc. También pueden originarse conductas y actitudes que interfieren en la realización del trabajo. Por el contrario unas condiciones psicosociales óptimas favorecerán la satisfacción laboral, que se puede definir como el grado de bienestar que experimenta el trabajador con motivo de su trabajo [14].

Los problemas de salud generados por las condiciones del trabajo son diversos, algunos de éstos refieren a problemas cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales, problemas psicosomáticos y músculo esqueléticos [15]. Los efectos negativos del trabajo para la salud de los empleados son resultado de la organización del trabajo, los cuales van repercutiendo en la estabilidad del personal de una organización, generando consecuencias negativas para la salud del trabajador, debido a que de alguna manera se incrementan los niveles de estrés, la aparición de accidentes laborales como consecuencia de errores en la ejecución de las tareas producto de la carga laboral y la inestabilidad motivacional como consecuencia en algunos casos de los

tipos de contratación y el bajo salario recibido por el trabajo realizado [16].

A partir del estudio realizado evidentemente algunas de las condiciones que refieren a efectos colaterales de la realización del trabajo asociados a factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral corresponden a: sobrecarga de la actividad laboral, agotamiento físico, saturación mental, dolores de espalda, tensiones musculares y utilización de medicamentos con el propósito de aliviar algunos de los síntomas mencionados. Cuando se habla de saturación mental refiere principalmente a exceso de exigencias psicológicas las cuales refieren a la sobre carga de trabajo, toma de decisiones difíciles y de forma rápida entre otras. La sobrecarga de trabajo tiene que ver con las jornadas laborales y las condiciones de la tarea, cuando sobrepasan el límite de esfuerzo laboral conllevan a un rendimiento decreciente y un aumento de los riesgos, por cansancio, desconcentración, y los factores propios de la tarea como la ambigüedad del rol y de las tareas a realizar, los cuales representan factores negativos de la organización del trabajo; Los dolores de espalda y las tensiones musculares refieren a problemas músculo esqueléticos, los cuales van deteriorando el bienestar físico de quién los padece generando riesgos en la salud física y mental y crecientes grados de insatisfacción laboral, que inciden en un ambiente laboral no saludable.

“Un entorno laboral saludable es esencial, no sólo para lograr la salud de los trabajadores, sino también para hacer un aporte positivo a la productividad, la motivación laboral, el espíritu de trabajo, la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida general” [8] pág. 137 . “El lugar de trabajo es donde las personas pasan la tercera parte de sus vidas y es por eso la importancia de impulsar ambientes laborales saludables”. El hecho de contar con condiciones óptimas en la organización del trabajo se contribuye directamente a la salud y bienestar de los trabajadores que en ella laboran; asimismo un ambiente de trabajo saludable privilegia la salud de los trabajadores, mejora las condiciones de la productividad organizacional, y por lo tanto, la calidad de vida de toda la población organizacional; Por esta razón, si la calidad de vida laboral es buena, quiere decir que los procesos que se llevan a cabo al interior de la institución satisfacen plenamente al empleado y lo motivan a ejecutar sus acciones al interior de ésta en pro de alcanzar tanto las metas personales como los objetivos de la organización de la cual hace parte. En definitiva el objetivo de toda organización debe ser la promoción y prevención del bienestar físico, mental y social de sus trabajadores, la disminución de condiciones adversas del trabajo y la salud , a fin de mantener al trabajador en un ambiente de trabajo acorde a sus capacidades cognitivas, físicas, y psicológicas.

AGRADECIMIENTOS

A las instituciones que permitieron la realización del presente estudio: Universidad Autónoma de Barcelona y Universidad Pontificia Bolivariana por el financiamiento del proyecto. Igualmente al Hospital Universitario de Santander y a todos los profesionales de la salud por su gran participación.

REFERENCIAS

- [1] Castillo, M. (2006). Metamorfosis laboral y experiencia del trabajo en el contexto Mexicano. Tesis de doctorado no publicado, Universidad Autónoma de Barcelona, España.
- [2] Peiró, J. M., & Prieto, F. (1996). Tratado de Psicología del Trabajo Volumen I: Actividad Laboral en su contexto. Madrid: Editorial Síntesis S.A.
- [3] Espinosa, M. y Morris, P. (2002). Calidad de vida en el trabajo: Percepciones de los trabajadores. Dirección del trabajo Departamento de estudios. Chile
- [4] Blanch, J. M. (2008). Cuestionario de Calidad de Vida Laboral, Universidad Autónoma de Barcelona.
- [5] Peiró, J. M. (2004). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 3(2), 179-186.
- [6] Gil-Monte, P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de Salud Pública*, 83(2), 169-173.
- [7] Jiménez, M. (2007). La subjetivación de la experiencia laboral en trabajadores Mexicanos. Tesis de doctorado no publicado, Universidad Autónoma de Barcelona, España.
- [8] Barrios, S. & Paravic, T. (2006). Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 14(1), 136-141.
- [9] Blum, M. L. y Naylor, J.C. (1990). *Psicología Industrial: sus fundamentos teóricos y sociales* (2 ed.). México: Trillas.
- [10] Abraján, M. G., Contreras, J. M., Montoya, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e investigación en psicología*, 14(1), 105-118
- [11] Benavides, F.G., Gimeno, D., Benach, J., Martínez, J.M., Jarque, S., Berra, A., Devesa, J. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta Sanitaria*, 16 (3), 222-209.
- [12] Sáez, M.C. (1997). Burnout en Equipos de Atención Primaria de Salud: Relaciones con clima, Satisfacción y Compromiso Organizacional en el Marco de la Calidad Asistencial. Tesis Doctoral. Universidad de Murcia. Departamento de psiquiatría y psicología social. Murcia.
- [13] Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 002646. Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607> . El 29 julio de 2010.
- [14] Sarthou, C., Laborda, G., Recalde, R., y Dagmar, L. (2006). Evaluación y control de riesgos laborales. Valencia: TIRANT LO BLANCH.
- [15] Soler, M. I. (2008). "La evaluación de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo en el sector hortifrutícola: el cuestionario FAPSIHOS". Tesis doctorado no publicado, Universidad de Murcia, España.
- [16] Instituto Sindical del Trabajo Ambiente y Salud (ISTAS) (s.f.). Riesgos psicosociales. Recuperado de: <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=3185>. El 6 Agosto de 2010.

BIOGRAFÍA



Ana Fernanda Uribe Rodríguez (Cali, Colombia (1973). Psicóloga de la Pontificia Universidad Javeriana Cali (1997). Especialista en Gestión en salud de la Universidad Icesi (2000). Master en Educación y prevención del sida de la Universidad Complutense (Madrid) y Doctora en Psicología Clínica y de la Salud de la Universidad de

Granada (España). Se ha desempeñado en el campo de la psicología clínica y organizacional a nivel nacional. Actualmente es directora de la Facultad de Psicología de la Universidad Pontificia Bolivariana Bucaramanga. Es investigadora del grupo de investigación Productividad y competitividad. Durante los últimos 4 años ha investigado sobre la salud laboral en riesgos psicosociales, clínica organizacional y liderazgo. Sus principales líneas de investigación están relacionadas con la comprensión del trabajo en la actualidad y en calidad de vida laboral.



Ana María Rodríguez Romero (Santander, Colombia; 1987). Psicóloga de la Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Bucaramanga (2011). Trabajó con el Semillero de Investigación Productividad y Competitividad, en la línea de Desarrollo Organizacional de la Facultad de Psicología de la Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Bucaramanga. Actualmente es Jefe de Análisis y Selección de Personal de la Compañía Sistemas y Computadores.



Johanna Garrido Pinzón (Bucaramanga, Colombia (1979). Psicóloga de la Universidad Pontificia Bolivariana (2003). Especialista en Planeación, Gestión y Control del Desarrollo Social de la Universidad De La Salle (2005).

Se ha desempeñado en el campo de la psicología organizacional y como docente de educación superior. Actualmente ejerce su labor investigativa en el grupo: *Trabajo en el contexto actual: Estudios críticos en Psicología Social* de la Pontificia Universidad Católica de Campinas en el estado de São Paulo, Brasil. Sus principales líneas de investigación están relacionadas con la comprensión del trabajo en la actualidad y en calidad de vida laboral.