

RIESGO PSICOSOCIAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA. SERVICIO DE URGENCIAS EN HOSPITAL UNIVERSITARIO DE CARTAGENA

NURSING PSYCHOSOCIAL RISK. URGENCY SERVICE AT THE UNIVERSITY HOSPITAL OF CARTAGENA

TITULO CORTO: RIESGO PSICOSOCIAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA

Martha Bustillo-Guzmán¹, Jeannys Rojas-Meriño¹, Aury Sánchez-Camacho¹, Lissette Sánchez-Puello¹, Amparo Montalvo-Prieto² y Martha Rojas-López³

Recibido en Noviembre 18 de 2014

Aceptado en Enero 30 de 2015

RESUMEN

El trabajo como elemento vital para el desarrollo de las personas requiere de adecuadas condiciones de salud, pero, existen factores que pueden afectar al trabajador o a la empresa. En el presente estudio se buscó determinar los factores psicosociales a los cuales está expuesto el personal de enfermería del área de urgencias de un hospital universitario. Estudio descriptivo, realizado a 16 enfermeras y 64 auxiliares de enfermería que trabajan en diferentes jornadas, en el servicio de urgencias de un Hospital Universitario de Cartagena. Se utilizaron dos instrumentos: Perfil Sociodemográfico y el Diagnóstico de los Factores Psicosociales que midió lo relacionado con el contenido de la tarea, las relaciones humanas, organización del tiempo y gestión del personal. Los participantes del estudio fueron mujeres en su mayoría, con edad promedio de 34 años y estratos socioeconómico 2 y 3; en cuanto a los riesgos psicosociales, se encontró mayor afectación en las dimensiones de gestión de personal (98% de los casos) y de contenido de la tarea (75%); con menor afectación destacaron las dimensiones de relaciones humanas (53.8%). Los resultados del estudio reportan factores de riesgo en las dimensiones de gestión del personal y organización del tiempo de trabajo.

Palabras Clave: Factor de riesgo; enfermería; prevalencia; exposición. (Fuente DeCS)



1. Estudiantes de Especialización en Salud ocupacional, Facultad de Enfermería, Universidad de Cartagena, Cartagena, Colombia. Correo: marhabustillo@gmail.com
2. Enfermera, Decana de la Facultad de Enfermería, Universidad de Cartagena. Cartagena, Colombia. Correo: amontalvop1@unicartagena.edu.co.
3. Enfermera, Coordinadora de la Especialización en Salud Ocupacional y jefe de la Sección de salud Ocupacional de la Universidad de Cartagena, Facultad de Enfermería, Cartagena, Colombia. Correo: marthyrolo@gmail.com

ABSTRACT

Work as vital for the development of people requires adequate health conditions element, but there are factors that can affect the employee or the company. In the present study seeks to determine the psychosocial factors which are exposed to the nursing staff from the emergency department of a university hospital. A descriptive study was conducted to 16 nurses and 64 nursing assistants working in different days in the emergency department of a university hospital in Cartagena. Two instruments, the sociodemographic profile and diagnosis of measured psychosocial factors related to task content, relationships, time management and personnel management were used. Study participants are mostly women, mean age 34 years and socioeconomic 2 and 3; about psychosocial risks are mostly affected the dimensions of personnel management in 98.8% and organization of work 93.8%, the content of the task by 75% and human relations in 53.8%. The results of the study reported risk factors in the dimensions of personnel management and organization of working time.

Keywords: Risk Factor; nursing; Prevalence; exposure. (Source: DeCS)

INTRODUCCIÓN

El trabajo es un elemento vital para las personas y para su desarrollo se requiere de adecuadas condiciones de salud¹. Existen factores de riesgo que afectan las condiciones del ambiente y de la organización del trabajo que pueden afectar al trabajador o generar un efecto negativo en la empresa. Estos se clasifican en: factor de riesgo físico, químico, biológico, del medio ambiente físico y social, de saneamiento ambiental, de inseguridad y de carga física y psicosocial².

En el campo de la seguridad y la salud laboral, son objetivos centrales los accidentes laborales y las enfermedades profesionales. La detección e intervención de los factores de riesgos psicosociales tienen como propósito que las condiciones de trabajo procuren el bienestar personal y social de los trabajadores. Por tanto, unas condiciones de trabajo favorables propiciarán buena salud y, por el contrario, condiciones nocivas y actitudes inadecuadas en el desarrollo de trabajo desencadenarán malestar y patologías³.

Desde finales del siglo pasado, la determinación de los factores de riesgos psicosociales es uno de los temas que mayor atención y preocupación ha causado entre los involucrados en los temas de salud, seguridad e higiene ocupacional. Las investigaciones realizadas en muchos países, tanto industrializados como no industrializados, han suministrado durante las últimas décadas, una gran cantidad de información de los trabajadores sobre las

condiciones psicosociales en el trabajo, que pueden afectar la salud³⁻⁵ de sus empleados.

En el sector hospitalario es importante resaltar que los trabajadores están expuestos a múltiples riesgos. Estas instituciones se han clasificado como centros de trabajo de alto riesgo, por el National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH) de los Estados Unidos de Norteamérica⁶. Una institución hospitalaria es una entidad organizada, atendida y dirigida por personal competente y especializado, cuya misión es la de proveer, en forma científica, eficiente, económica o gratuita, los complejos medios necesarios para la prevención, el diagnóstico y el tratamiento de las enfermedades y para dar solución, en el aspecto médico, a los problemas sociales⁷.

Los hospitales universitarios son centros donde se forman los estudiantes del área de ciencias de la salud principalmente que, para alcanzar niveles de excelencia en docencia e investigación, son necesarios esfuerzos suplementarios, dedicación y recursos⁸, así se conjugan las tres características esenciales del hospital universitario moderno: docencia, investigación y servicio.

De acuerdo con el nivel de complejidad de la institución hospitalaria, se prestan servicios de urgencias, hospitalización, consulta externa y unidad de cuidados intensivos. Uno de los servicios más utilizados por la comunidad es el de urgencias, en el cual se presta atención a los pacientes que requieren asistencia inmediata y prioritaria. El personal de Enfermería que labora en el servicio de urgencias, es numeroso y cumple un papel

destacado, por lo que se constituye en el pilar básico para la prestación de servicios. Este servicio conforma la mayor cantidad de recurso humano vinculado a la institución hospitalaria⁹.

En el servicio de Urgencias del Hospital Universitario de Cartagena, el personal de enfermería enfrenta un gran número de situaciones durante el desempeño de sus funciones laborales las cuales resultan estresantes en su ambiente laboral tales como, un trabajo de alta responsabilidad, que incluye el contacto permanente con la enfermedad, el sufrimiento y la muerte, lo que ocasiona mucha tensión, tristeza y descontrol. Además de estas experiencias, debe resolver rápidamente problemas bajo la presión del tiempo, cumple con horarios agotadores que incluyen turnos nocturnos, corridos de 12 horas y trabajo en dominicales, festivos y fechas especiales, lo cual interfiere con su vida social y familiar.

Todos estos factores de riesgo aunados a las condiciones laborales y estilos de vida, mala remuneración, pagos tardíos, incapacidades e insatisfacción laboral específicos del personal de enfermería configuran perfiles de malestares, enfermedades, desgaste físico y emocional,¹⁰. Conocer los riesgos psicolaborales a los que está expuesto en el trabajo el personal de enfermería de los servicios de urgencia permitirá tomar medidas de control que contribuirán al mejoramiento de su calidad de vida y, por ende, de la atención a los pacientes. De allí la importancia de evaluar el impacto de los factores psicosociales característicos de esta profesión en servicios que generan fuertes tensiones en los trabajadores como es el servicio de urgencias en un Hospital Universitario.

MATERIALES Y MÉTODOS

Estudio descriptivo, realizado a 16 enfermeras y 64 auxiliares de enfermería que se encontraban laborando en diferentes jornadas en el servicio de urgencias de un Hospital universitario y quisieron participar en el presente estudio, el cual busca identificar situaciones inherentes a las condiciones no materiales del trabajo, que se derivan de la organización y la división del trabajo y pueden causar daños a la salud.

El personal de enfermería fue contactado en el servicio de urgencias. Para recopilar la información se utilizaron

dos instrumentos, la encuesta que identifica el Perfil Sociodemográfico y para evaluar los factores de riesgo psicosocial se utilizó una encuesta de Diagnóstico de los Factores Psicosociales¹¹. El instrumento consta de 46 preguntas las cuales son clasificadas en cuatro áreas que evalúan: El contenido de la tarea con 7 preguntas, las relaciones humanas con 6 preguntas, la organización del tiempo de trabajo con 9 preguntas y la gestión del personal con 24 preguntas. Las preguntas se evaluaron a través de una escala con 4 opciones de respuesta, donde a la respuesta Siempre se le asignó un valor de 4, la Gran Mayoría de Veces un valor de 3, Algunas Veces un valor de 2 y a la respuesta Nunca un valor de 1.

Los participantes del estudio, una vez comprendieron el objetivo del estudio y conocieron que podrían retirarse en cualquier momento, firmaron el consentimiento informado, posteriormente se procedió al diligenciamiento de los dos cuestionarios. Esta investigación se clasifica según la resolución 008430 de 1993 sin riesgo¹², ya que no hubo ningún tipo de intervención que afectara a los participantes del estudio en su dimensión biológica, psicológicas o social.

Los datos obtenidos de las encuestas, fueron organizados y almacenados en una hoja de cálculo de Microsoft Excel, y posteriormente se realizó el análisis de los datos en el paquete estadístico SPSS versión 16.0. De los datos almacenados se obtuvieron tablas, figuras y frecuencias absolutas y relativas tanto para variables cualitativas como estadísticas para variables cuantitativas.

RESULTADOS

El promedio de edad del personal de enfermería que participó en el estudio fue de 34 años, el 90% (72) corresponden al sexo femenino con procedencia urbana 68.8% (55). Con relación al estado civil el 35% (28) son casados, el 28.8 (23) viven en unión libre y el 26.2% (21) son solteros. En cuanto al número de hijos la Mediana es 2. El 80% (64) del personal son auxiliares de enfermería y el 20% (16) enfermeras. Del 20% de profesionales universitarios solo el 1.2% (1) es especialista.

En cuanto al estrato socioeconómico, el 45% (36) pertenecían al estrato 2 y el 31.2% (25) estrato 3. La Mediana del tiempo laborado medido en años es de 3 y de los turnos semanales es de 7.

Al evaluar los factores de riesgos en el Contenido de la tarea, se encontró que en el ítem “el tiempo disponible de trabajo es suficiente para alcanzar a realizar todas sus tareas”, el 75.0% consideró que no es suficiente (Tabla 1). En relación con el factor de riesgo Relaciones humanas,

se encontró que ante la pregunta “Cuándo lo supervisan lo hacen de una manera positiva?”, el 53.8% lo considera como un factor de riesgo y lo justifican argumentando que al supervisarlos, la forma de hacerlo no es desarrollada de forma positiva (Tabla 2).

Tabla 1. Factores de riesgos en el Contenido de la Tarea del personal de enfermería, área de urgencias de un hospital universitario

Factores	Condiciones Favorables	%	Factor de Riesgo	%
1. ¿Su trabajo implica diversidad de tareas?	73	91.3	7	8.8
2. ¿Tiene la posibilidad de tomar decisiones relacionadas con la manera de hacer su trabajo?	58	72.5	22	27.5
3. ¿Las tareas que usted hace son muy difíciles?	63	78.8	17	21.3
4. ¿Sus funciones son suficientemente claras?	72	90.0	8	10.0
5. ¿Las tareas o funciones que usted realiza están de acuerdo con sus habilidades?	65	81.3	15	18.8
6. ¿Se siente satisfecho con las funciones propias de su trabajo?	48	60.0	32	40.0
7. ¿El tiempo disponible de trabajo es suficiente para alcanzar a realizar todas sus tareas?	20	25.0	60	75.0

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2. Factores de riesgos en Relaciones Humanas del personal de enfermería, área de urgencias de un hospital universitario.

Factores	Condiciones Favorables	%	Factor de Riesgo	%
8. ¿Puede hablar sin dificultad con sus jefes?	59	73.8	21	26.3
9. ¿Sus jefes son amables y cordiales al hablar con usted?	57	71.3	23	28.8
10. ¿Trabaja usted sin otras personas a su alrededor?	63	78.8	17	21.3
11. ¿Cuándo lo supervisan lo hacen de una manera positiva?	37	46.3	43	53.8
12. ¿Las relaciones con sus compañeros son de cooperación mutua?	63	78.8	17	21.3
13. ¿En general, se entiende bien con sus compañeros de trabajo?	73	91.3	7	8.8

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la organización del tiempo de trabajo, el 56.3% de los participantes consideraron como factor de riesgo el tiempo prolongado de las jornadas de trabajo; por las rotaciones de los turnos el 67.5% y por lo relacionado a los turnos nocturnos el 66.3%. En cuanto al ritmo de trabajo que deben tener en

los turnos y los tiempos de descanso, el personal respondió que debe trabajar muy rápido, lo que representa un factor de riesgo para el 68.8% de los participantes y para las pausas o descansos reglamentarios durante la jornada laboral el 93.8%, considera que no se cumplen (Tabla3).

Tabla 3. Factores de riesgos en Organización del Tiempo del personal de enfermería, área de urgencias de un hospital universitario

Factores	Condiciones Favorables	%	Factor de Riesgo	%
14. ¿La jornada de trabajo es prolongada?	35	43.8	45	56.3
15. ¿Hay rotación de los turnos de trabajo?	26	32.5	54	67.5
16. ¿Tiene que trabajar horas extras?	56	70.0	24	30.0
17. ¿Tiene que trabajar en turno nocturno?	27	33.8	53	66.3
18. ¿Durante la jornada de trabajo hay al menos dos pausas o descansos reglamentarios?	5	6.3	75	93.8
19. ¿Durante el turno puede hacer descansos cortos así no estén reglamentados?	5	6.3	75	93.8
20. ¿Tiene que doblar turno?	72	90.0	8	10.0
21. ¿Puede descansar los fines de semana?	5	6.3	75	93.8
22. ¿Tiene que trabajar a un ritmo muy rápido?	25	31.3	55	68.8

Fuente: Elaboración propia

En lo referente a las actividades relacionados con la gestión de personal, se constituye en factor de riesgo la re-inducción en el 62.5% del personal de enfermería, en las actividades educativas fue de 75.0%; en temas sobre salud ocupacional fue del 88.8%. En relación con aspectos del cargo u oficio se identificó como factor de riesgo en el 58.8% la rotación de los cargos o labores. En cuanto a las oportunidades de ascender a otro cargo basadas en los méritos personales, el factor de riesgo fue de 92.5%, el 90.0% del personal que participó en el presente estudio manifestó asimismo, que en la institución no hay estabilidad laboral (Tabla 4).

Al preguntarles al grupo del presente estudio sobre si el salario les permitía satisfacer sus necesidades básicas, el 91.3% de ellos lo consideró como un factor de riesgo y respondieron que el salario no es acorde a las labores que realizan y no les permite satisfacer las necesidades básicas. Anotan además que en los programas de las cajas de compensación, no existen eventos recreacionales para la familia, auxilios para la educación u otro tipo de ayuda, en este sentido arroja un factor de riesgo de 98.8%. En relación con otros aspectos tales como, la existencia de préstamos para vivienda u otro tipo de ayuda relacionada, el 97.5% lo considera como factor de riesgo (ver Tabla 4).

Tabla 4. Factores de riesgos en Gestión de Personal del personal de enfermería, área de urgencias de un hospital universitario

Factores	Condiciones Favorables	%	Factor de Riesgo	%
28. ¿Se realizan actividades educativas relacionadas con Salud Ocupacional?	9	11.3	71	88.8
31. ¿Hay oportunidades de ascender basadas en los méritos personales?	6	7.5	74	92.5
32. ¿El salario le permite satisfacer sus necesidades básicas?	11	13.8	69	86.3
33. ¿Lo que usted gana está de acuerdo con lo que usted hace?	7	8.8	73	91.3
34. ¿Hay suficiente estabilidad laboral?	8	10.0	72	90.0
35. ¿Hay programas de recreación para la familia además de los de las cajas de compensación?	1	1.3	79	98.8
36. ¿Hay préstamos para vivienda u otro tipo de ayuda relacionada con vivienda?	2	2.5	78	97.5
37. ¿Hay auxilios para la educación de la familia u otro tipo de ayuda en este sentido?	1	1.3	79	98.8
38. ¿Hay servicios de salud para la familia, además de los que ofrece la EPS	2	2.5	78	97.5
39. ¿Su desempeño en el trabajo o sus aportes, son reconocidos o valorados?	13	16.3	67	83.8
40. ¿Se permite la afiliación a alguna organización sindical?	1	1.3	79	98.8
41. ¿Existe algún fondo o cooperativa en la empresa, a la cual usted se pueda afiliar?	1	1.3	79	98.8
46. ¿Se ejecuta un Programa de Salud Ocupacional?	10	12.5	70	87.5

Fuente: Elaboración propia

El 83.8% de los participantes consideró como un factor de riesgo el que su desempeño y la colaboración que brindan en el trabajo, nunca son reconocidos o valorados (Tabla 4) y el 56.3% identifica lo relacionado al cumplimiento del horario como un factor de riesgo porque los jefes son estrictos en este aspecto (ver Tabla 3).

DISCUSIÓN

El presente estudio realizado al personal de enfermería que labora en el servicio de urgencias de una institución hospitalaria de tercer nivel, encontró que el (90%) del personal que participó son mujeres, datos similares

encontró Quintero¹³ en su estudio con 130 profesionales de enfermería, la autora atribuye este hecho al ingreso constante y predominante de personal femenino a las facultades de enfermería, aunque cada vez se observa mayor incursión del género masculino en esta rama de la salud. Al respecto Alatorre¹⁴ expresa que socialmente se estableció que la mujer estaba hecha para el cuidado de niños, de ancianos y del hogar, por lo que se atribuyeron funciones y se institucionalizaron roles para hombres y mujeres, cayendo en un círculo aprendido; condición que permite explicar el por qué para cuidar a otros, responsabilidad que es del personal de enfermería se espere que el mayor número de personas sea del sexo femenino.

En cuanto a los factores de riesgo de la primera dimensión de la encuesta de Diagnóstico de Riesgo Psicosocial implementada, que corresponde al contenido de la tarea, el ítem más importante fue el relacionado con el tiempo disponible de trabajo para realizar todas las tareas, se encontró que el 75% de los trabajadores dice que no es suficiente, datos similares encontró Campanario¹⁵ en un estudio realizado en un hospital universitario en Sevilla (España), donde el personal presenta la misma situación en un 96.8%, esto debido a la sobrecarga de trabajo, interrupciones frecuentes en la realización de las tareas y/o falta de tiempo, condición que se acentúa por estar en un servicio de urgencias.

Referente a las relaciones humanas, el 53.8% del personal respondió que cuando lo supervisan no lo hacen de manera positiva, situación a la que es indispensable realizar intervenciones, con el fin de alcanzar un mejor clima laboral en el servicio, contrario a estos resultados fueron los encontrados por Bobbio¹⁶ en Lima (Perú), donde el 71.3% del personal de enfermería mantiene una relación adecuada con sus jefes de servicio, el 82.8% mantiene relación adecuada con los demás trabajadores de su área, el 62.1% se encuentra satisfecho con la supervisión ejercida sobre ellos, y el 60.0% se encuentra satisfecho con su grado de participación en las decisiones del servicio. La autora atribuye este hecho a la adecuada relación con los supervisores de servicio, motivo que contribuye a mejorar las relaciones en el servicio.

En relación con la organización del trabajo, se encontró que un 93.8% considera como factor de riesgo la no realización de pausas activas o descansos reglamentarios durante la jornada de trabajo y no disfrutar de descansos los fines de semana. Otros factores de riesgos encontrados fueron la rotación de turnos de trabajo 67.5%, trabajo en turno nocturno 66.3% y jornadas de trabajo prolongadas

56.3%; Morata¹⁷ en su estudio realizado en profesionales sanitarios, considera que la no realización de descansos en la jornada laboral y el cumplimiento de estos turnos por sus características de frecuencia, duración y calidad, son negativos para la salud del personal de enfermería, afectan el clima laboral y el tipo de atención que se brinda a las personas que asisten a esta institución.

En lo concerniente a la dimensión gestión del personal, el personal de enfermería que labora en el servicio de urgencias de la institución objeto de estudio, presenta inconformidades en cuanto a su desarrollo como trabajador, ya que el 92.5% del personal dice que no hay oportunidades de ascender por méritos personales, el 91.3% manifestó que no está de acuerdo con lo que gana, el 90% piensa que no hay suficiente estabilidad laboral y el 75% que no hay oportunidades de capacitación en otras áreas o temas de interés personal, y las actividades relacionadas con salud ocupacional. Al respecto, Aguirre¹⁸, en un estudio realizado sobre la satisfacción laboral de los recursos humanos de enfermería, encontró como posibles causas de insatisfacción en el trabajo de los profesionales de enfermería, el cansancio, las escasas posibilidades de capacitación o superación profesional debido a una inadecuada política de educación continuada de las instituciones, los sistemas de turnos rotativos, la escasez creciente de recursos humanos, la realización de funciones que no se corresponden con el nivel alcanzado, entre otras, que traen como consecuencia agobio, fatiga, inadecuadas relaciones interpersonales y desmoralización entre estas profesionales y por consiguiente, el hecho de que se brinden cuidados de salud sin la calidad requerida que merece el sujeto sano o enfermo, que es, en definitiva, su objeto de atención principal.

Predominaron, en el presente estudio, factores de riesgo en un 98.8%, como: no contar con programas de recreación para la familia, auxilios para la educación de la familia, afiliación a alguna organización sindical y la inexistencia de algún fondo o cooperativa en la empresa donde el personal se pueda afiliar. En un estudio realizado por Carvallo en la Asociación Nacional de Enfermeras ANEC¹⁹, encontró un deterioro en las condiciones de vida y trabajo del personal de enfermería, a partir de la vigencia de la Ley 100 de 1993 y argumentan que en un alto porcentaje los hospitales de segundo y tercer nivel no cuentan con programas de salud ocupacional; la participación de las enfermeras en las organizaciones gremiales, científicas y sindicales es escasa; el tipo de contratación fija cambió por contratación provisional, con la consiguiente pérdida de la estabilidad y desprotección en seguridad social; aumentaron las actividades administrativas asignadas a

los enfermeros (as), en detrimento del cuidado directo; y en cuanto a los rangos salariales, se mantienen aceptablemente en los contratos a término indefinido, pero en la contratación provisional la remuneración corresponde a menos de 2 salarios mínimos.

A manera de conclusión, la mayoría de los trabajadores del presente estudio son mujeres, con un promedio de edad de 34 años y auxiliares de enfermería. Los factores de riesgo más relevantes están agrupados en las dimensiones de Gestión de personal y organización del tiempo de trabajo. Estos dos temas requieren de una intervención por parte de la dependencia de Salud Ocupacional. En relación con los factores de riesgos agrupados en la dimensión del contenido de la tarea, hay que destacar que el tiempo disponible para desarrollar las actividades diarias en cada uno de los turnos es insuficiente para su desarrollo.

En lo que se refiere a las relaciones humanas se requiere realizar un programa orientado a fortalecer las relaciones interpersonales en el cual los temas sobre la actividad de una supervisión asertiva sea el tema central.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. República de Colombia. Constitución Política de Colombia, 1991. [Internet]. (Citado 12 de febrero de 2013). Disponible en: <http://www.senado.gov.co/el-senado/normatividad/constitucion-politica>
2. República de Colombia. Ministerio de la Protección Social. Guía técnica para el análisis de exposición a factores de riesgo ocupacional [Internet]. [Citado 12 de febrero de 2013]. Disponible en: http://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=factores%20de%20riesgo%20ocupacionales%20pdf&source=web&cd=1&cad=rja&sqi=2&ved=0CCwQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.mintrabajo.gov.co%2Fcomponent%2Fdocman%2Fdoc_download%2F566-1-guia-tecnica-para-el-analisis-de-exposicion-a-factores-de-riesgo-ocupacional.html&ei=CbREUdiMEvjK4AOGr4D4AQ&usq=AFQjCNHfRUQC9h8jR0wFymYw1-Fn75rZ9g&bvm=bv.43828540,d.eWU
3. Secretaria de acción sindical, salud laboral y medio ambiente. Manual de riesgos psicosociales en el mundo laboral [Internet]. 2005. [Citado 20 de febrero de 2013]. Disponible en: <http://www.ugtcai.org/portada/manual.pdf>
4. González F, Pando M, Franto A, Saroz S. Factores psicosociales y salud mental en el trabajo [Internet]. Universidad de Guadalajara. 2006: 68. [Citado 6 de marzo de 2013]. Disponible en: http://www.cucs.udg.mx/iiso/files/File/504%20Cap_%20Los%20factores%20psicosociales%20en%20el%20trabajo.pdf
5. Gil-Monte, P. Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. Esp Salud Pública [revista en la Internet]. 2009 [Citado 15 de marzo de 2013]; 83: 169-173. Disponible en: http://www.msc.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/resp/revista_cdrom/vol83/vol83_2/RS832C_169.pdf
6. Gun RT, Mullan RJ, Brown D, Clapp D, Dubrow R, Gordon J, et al. Report of the DSHEFS Task Force on Hospital worker Health. U. S. Department of health and human services, 1985.
7. Dorland W, Newman A. Diccionario de Ciencias Médicas Dorland, 5a. edición. Buenos Aires. Librería y Editorial El Ateneo: 1976.
8. Núñez-Cortés J. La gestión de la docencia en los hospitales universitarios. Educ. méd. [revista en la Internet]. 2003; 6(3): 37-50. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1575-18132003000300019&lng=es.
9. Rodríguez C. Exposición a peligros ocupacionales de los profesionales de enfermería de urgencias, unidad de cuidados intensivos y salas de cirugía del hospital universitario San Ignacio en la ciudad de Bogotá. [Internet] 2009. Tesis publicada. [Citado 26 de marzo de 2013]. Disponible en: <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/enfermeria/20092/DEFINITIVA/tesis21.pdf>
10. Borges A. Personal de enfermería: condiciones de trabajo de alto riesgo. Revista: salud de los trabajadores. [revista en la Internet]. 1998; 6(2): 113-119. Disponible en: <http://www.bvsde.ops-oms.org/bvsast/e/fulltext/personal/personal.pdf>
11. Bocanument L. Módulo Psicología del Trabajo. Encuesta para determinar Factores psicosociales. Berján, versión modificada por Bocanument LG. 2003.
12. Colombia. Ministerio de salud. Resolución 008430 de 04 de octubre de 1993, Por el cual se la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. Bogotá: El Ministerio [Internet] 1993. [Citado 11 de abril de 2013]. Disponible en: http://www.urosario.edu.co/urosario_files/a2/a24fb07a-f561-4fcc-b611-affff4374bb7.pdf
13. Quintero A, Muñoz M. Situación académica y laboral de los profesionales de enfermería. Fundación Universitaria del Área Andina. 2004:17-24.
14. Alatorre E. Deber ser de las mujeres, una ojeada al pasado. Desarrollo Científico de Enfermería. 1996; 4 (7): 23-28.
15. Campanario R, Rey M, Ortega A, Cárdeno M. Situaciones estresantes para el personal de enfermería en observación del hospital universitario Virgen del Rocío. Revista científica de la Sociedad española de enfermería de urgencias [revista en la Internet]. 2011; (17): 1-4 Disponible en: <http://www.enfermeriadeurgencias.com/ciber/enero2011/pagina4.html>

16. Bobbio L, Satisfacción laboral y factores asociados en personal asistencial médico y no médico de un hospital nacional de Lima-Perú. Revista peruana de epidemiología. [revista en la Internet]. 2010; 14 (2): 133-138. Disponible en <http://www.redalyc.org/pdf/2031/203119666007.pdf>
17. Morata MA, Ferrer V. Interacción entre estrés laboral, estrés psicológico y dolor lumbar: un estudio en profesionales sanitarios de traumatología y cuidados intensivos. Mafre Medicina. 2004; 15 (3); 49-58.
18. Aguirre, D. Satisfacción laboral de los recursos humanos de enfermería. Factores que la afectan. Rev haban cienc méd [revista en la Internet]. [Citado 22 de marzo de 2013]; 2009, 8(4). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=s1729-519x2009000400021&script=sci_arttext
19. Carvallo B. Impacto de las reformas del sector salud en las condiciones de vida y trabajo de las enfermeras de los hospitales reestructurados, por convenios de desempeño. En: ANEC [publicación oficial de la asociación nacional de enfermeras de Colombia en línea] Bogotá, 2006. Secciones científicas. [Citado junio 21 de 2013] Disponible en: URL:<http://www.anec.org.co>.

Para citar este artículo: Bustillo-Guzman M, Rojas-Meriño J, Sanchez-Camacho A, Sanchez-Puello L, Montalvo-Prieto A, Rojas-López M. Riesgo psicosocial en el personal de enfermería. Servicio de urgencias en Hospital Universitario de Cartagena. Duazary. 2015 jun; 12 (1): 32 -40