

# RIESGO PSICOSOCIAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DE UN SERVICIO DE ATENCIÓN PRE-HOSPITALARIA EN LIMA METROPOLITANA

Autores:

- Giannina Lissette Salas Bejarano

Asesores:

- Jeannette Mercedes Rosales García
- José Luis Rojas Vilca
- Mauro Gonzáles Medina
- Raúl Edwin Correa Ñaña





# Introducción

- La Atención Pre - Hospitalaria (APH)
  - ✓ Es una labor muy solicitada por la población
  - ✓ Esperando un buen ingreso económico de parte la organización.
  - ✓ En Noviembre del 2011, se crea el SAMU “ Sistema de atención móvil de urgencias”, a la línea GRATUITA 106
  - ✓ La ley N°29783 “Ley de Seguridad y salud en el trabajo”, su modificación la “Ley N°30222” se reconoce la existencia de agentes psicosociales deben ser monitoreadas por toda empresa.



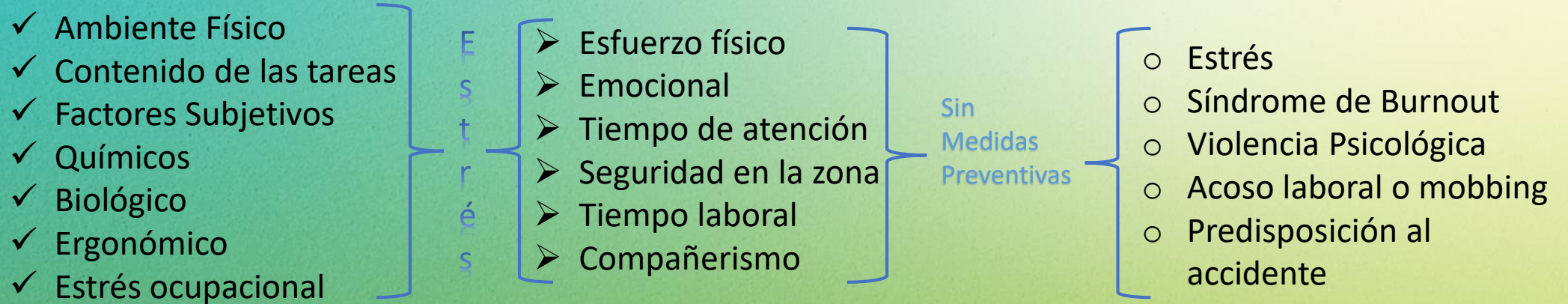


- Factores de riesgos psicosociales:

- Hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con las condiciones ambientales, con la organización, con los procedimientos y métodos de trabajo, así como, con las relaciones entre los trabajadores, el contenido del trabajo y la realización de las tareas, las mismas que pueden afectar a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto a la salud del trabajador como al desempeño de su labor . Este cuestionario pertenece a la batería colombiana fue elaborado por el la Universidad Javeriana y publicado por el Ministerio de la Protección Social de Colombia, en el año 2010.



- Los Factores Psicosociales de la Organización:



- Cuestionario de Factores de Riesgos Psicosociales Intralaborales

- Análisis factorial
- Coeficientes de correlación
- Confiabilidad 0,954 de Alfa de Cronbach
- Forma A, para personas profesionales
- Médicos y enfermeros
- 123 preguntas
- Dividida por dominios
  - ✓ Demanda del trabajo
  - ✓ Control
  - ✓ Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo
  - ✓ Recompensa



# Metodología

Estudio descriptivo, observacional de corte transversal.

Criterios de Inclusión:

- Experiencia laboral mínima de 6 meses
- Médico y enfermero asistencial de ambulancia
- Vinculo laboral contractual con SAMU
- Se incluirá a la población total accesible que cumpla los criterios

# Resultados

## *Población de 136 profesionales de la salud*

Tabla N°1. Características del personal asistencial que laboran en las ambulancias de la Unidad Funcional de Atención Pre-Hospitalaria del Servicio de Atención Móvil de Urgencias. Lima 2018

Características	n	100%	p*
<b>Sexo</b>			
Femenino	69	50.7	
Masculino	67	49.2	
<b>Estado Civil</b>			
Soltero	67	49.2	
Casado	65	47.7	
Divorciado	4	2.9	
<b>Profesión</b>			
Enfermero	69	50.7	
Médico	67	49.2	
<b>Número de hijos</b>			
2 ≤ más	38	27.9	
1	37	27.2	
0	61	44.8	
<b>Turno de trabajo</b>			
Día (12 hrs)	32	23.5	
Día y noche (24 hrs)	104	76.4	

Fuente: Datos obtenidos de la base de investigación Riesgo psicosocial del personal asistencial de un servicio de atención pre-hospitalaria en Lima Metropolitana

\*Variable edad muestra una distribución normal (sw)



Tabla N°2. Niveles de Riesgo Psicosocial en el trabajo del personal asistencial que laboran en las ambulancias de la Unidad Funcional de Atención Pre-Hospitalaria del Servicio de Atención Móvil de Urgencias.

Dominios	Riesgo Psicosocial Población Total					
	SR n (%)	RB n (%)	RM n (%)	RA n (%)	RMA n (%)	Total n (%)
Demandas del trabajo	0(0)	2(1.5)	6(4.4)	17(12.5)	111(81.6)	136(100)
Control sobre el trabajo	2(1.5)	18(13.5)	25(18.4)	45(33.1)	21(15.4)	136(100)
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	15(11)	22(16.2)	33(24.3)	45(33.1)	21(15.4)	136(100)
Recompensa	9(6.6)	23(16.9)	36(26.5)	32(23.5)	36(26.5)	136(100)

Fuente: Datos obtenidos de la base de investigación Riesgo psicosocial del personal asistencial de un servicio de atención pre-hospitalaria en Lima Metropolitana

# Conclusiones

- Los Factores Psicosociales Demandas del Trabajo (81.6%) y Recompensa (26.5%), son percibidos por los trabajadores en nivel Riesgo Muy Alto
- En nivel Riesgo Alto, se perciben los factores Psicosociales Control sobre el Trabajo (33.1%); así como Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo (33.1%)
- En cuanto al análisis por sexo, grupos de edad, puesto de trabajo y estado civil, los resultados son similares a los resultados presentados a nivel general; por lo que no existen diferencias significativas.





# Recomendaciones

- Establecer espacios de reuniones entre líderes y trabajadores en las que se escuche las opiniones del personal.
- Mejora del bienestar laboral, promoviendo actividades que permitan mejorar el reconocimiento, apoyo social, liderazgo y sobrellevar las demandas del trabajo en la Institución.
- Aplicar técnicas de relajación una vez por semana
- Realizar gestiones en las que se obtengan convenios con instituciones de educación para facilitar la actualización de conocimientos del personal.
- Realizar la gestión por parte de los directivos para aumentar servicios de ambulancia
- Los directivos deben gestionar y realizar mejoras en la seguridad del personal
- Promover la creación de un proyecto de Ley Pre- Hospitalaria donde sea reconocido como área crítica y por especialidad

FRPS	Concepto	Nivel de Riesgo	Recomendaciones
D E M T A R A N D A B A S J O D E L	Se refieren a las exigencias que el trabajo imponen al colaborador y pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.		<ul style="list-style-type: none"> <li>* Participar en capacitación sobre manejo de estrés y gestión del tiempo.</li> <li>* Realizar el monitoreo de agentes y cumplir con el plan anual de Seguridad y Salud en el Trabajo               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecer espacios de aprendizaje entre trabajadores/as con mayor y menor experiencia para desarrollar nuevas competencias, habilidades y conocimientos.</li> </ul> </li> </ul>
R E C O M P E N S A	Este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo; así como, la satisfacción e identificación con el trabajo y con la organización.	Riesgo Muy Alto	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Capacitar a los jefes, coordinadores y supervisores para que reconozcan verbalmente a sus equipos por el trabajo bien realizado.</li> <li>* Elaborar programa interno de reconocimiento organizacional, señalando mecanismos formales, responsables y estrategias de reconocimiento (por ejemplo, a la trayectoria, innovación, etc.).</li> <li>- Visibilizar y formalizar las políticas de reconocimiento laboral.</li> </ul>
C O N T R O L O R A B S A J O B R O E	Posibilidad que el trabajo ofrece al colaborador para influir y tomar decisiones, sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y capacitación; son aspectos que le dan al colaborador la posibilidad de influir sobre su trabajo.		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mantener una evaluación constante de las habilidades de cada trabajador/a.</li> <li>* Participar en capacitaciones sobre toma de decisiones</li> <li>Realizar el análisis de puestos en la Institución, con la finalidad de tener una claridad de las funciones, las necesidades de capacitación; entre otros.</li> </ul>
L I D E R A C I O L O G I A S Y	El liderazgo alude a un tipo de relación particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores; y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones en un área. Las relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral.	Riesgo Alto	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ejecutar acciones de capacitación al personal en competencias o habilidades blandas de acuerdo al puesto de trabajo (Liderazgo, Trabajo en Equipo, Comunicación efectiva, estrategias de motivación, reconocimiento y automotivación)</li> <li>En el personal de Gerencias y Jefaturas realizar talleres en el que se les enseñe técnicas de priorización de tareas y como difundirla a sus colaboradores.</li> <li>Participación de las Gerencias en sesiones de Coaching individual y grupal</li> </ul>

# Recomendaciones

- Establecer espacios de reuniones entre líderes y trabajadores en las que se escuche las opiniones del personal.
- Mejora del bienestar laboral, promoviendo actividades que permitan mejorar el reconocimiento, apoyo social, liderazgo y sobrellevar las demandas del trabajo en la Institución.
- Aplicar técnicas de relajación una vez por semana
- Realizar gestiones en las que se obtengan convenios con instituciones de educación para facilitar la actualización de conocimientos del personal.
- Realizar la gestión por parte de los directivos para aumentar servicios de ambulancia
- Los directivos deben gestionar y realizar mejoras en la seguridad del personal
- Promover la creación de un proyecto de Ley Pre- Hospitalaria donde sea reconocido como área crítica y por especialidad



# GRACIAS



XXIII  
JORNADAS  
CIENTÍFICAS  
ROGER GUERRA-GARCÍA CUEVA