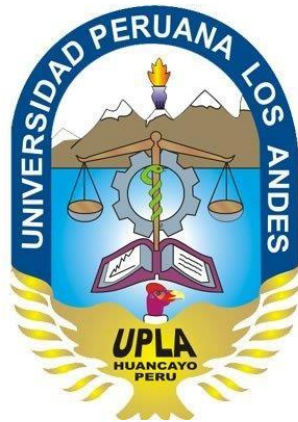


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
FACULTAD DE MEDICINA HUMANA



INCIDENCIA Y FACTORES ASOCIADOS A RIESGO  
PSICOSOCIAL EN PERSONAL DE EMERGENCIA EN  
HOSPITAL MINSA HUANCAYO

TESIS PARA OPTAR EL TITULO DE MÉDICO  
CIRUJANO

PRESENTADO POR: BACH. SOLORZANO QUISPE  
KENYU

HUANCAYO – PERÚ

2017

JURADOS:

Mg. Victor Maritn Gonzalez Palomino

Mg. Nedda García Luna

Mg. Juan Carlos Espinoza Ventura

Mc. Jose Severino Broncales

Asesor:

Dr. Santiago Cortes Orellana

DEDICATORIA: Este trabajo está dedicado a mis padres que me apoyaron incondicionalmente en mi formación profesional, y para mi hermano Kensey que siempre fue un ejemplo y a la vez un guía para durante toda mi vida

#### AGRADECIMIENTO:

A Dios, médicos, asesor, jurados y a toda persona que puso se grano de arena para esta tesis y así volver realidad un sueño.

A los que me rodearon me rodearon durante este tiempo que son sus palabras y consejos ayudaron a no darme por vencido en ningún momento

## INDICE

|                                   | Pag.     |
|-----------------------------------|----------|
| JURADOS                           | i        |
| ASESOR                            | ii       |
| DEDICATORIA                       | iii      |
| AGRADECIMIENTO                    | iiii     |
| INDICE                            | 1        |
| RESUMEN                           | 4        |
| ABSTRACT                          | 5        |
| <b>CAPITULO I: INTRODUCCION</b>   | <b>6</b> |
| 1.1 PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA     | 9        |
| 1.1.1 Problema general            | 9        |
| 1.1.2 Problemas específicos       | 9        |
| 1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION | 10       |
| 1.2.1 Objetivo general            | 10       |
| 1.2.2 Objetivos específicos       | 10       |
| 1.3 JUSTIFICACION                 | 11       |
| 1.3.1 Teórica                     | 11       |

|  |           |
|--|-----------|
| 1.3.2 Social                                   | 12        |
| 1.3.3 Metodológica                             | 12        |
| 1.4 HIPOTESIS                                  | 13        |
| 1.4.1 Hipótesis general                        | 13        |
| 1.4.2 Hipótesis específicas                    | 13        |
| 1.5 MARCO TEORICO                              | 14        |
| 1.5.1 Antecedentes                             | 14        |
| 1.5.2 Bases teóricas de la investigación       | 17        |
| <b>CAPITULO II: MATERIALES Y METODOS</b>       | <b>18</b> |
| 2.1 Tipo de investigación                      | 18        |
| 2.2 Nivel de investigación                     | 18        |
| 2.3 Diseño gráfico de investigación            | 19        |
| 2.4 Población                                  | 19        |
| 2.5 Muestra                                    | 19        |
| 2.6 Criterios de inclusión y exclusión         | 20        |
| 2.6.1 Criterios de inclusión                   | 20        |
| 2.6.2 Criterios de exclusión                   | 20        |
| 2.7 Métodos y técnicas de recolección de datos | 20        |
| 2.8 Variables                                  | 21        |

|  |           |
|--|-----------|
| 2.9 Procesamiento y aplicación del instrumento       | 21        |
| 2.10 Análisis estadístico, descriptivo e inferencial | 22        |
| <b>CAPITULOIII: RESULTADOS</b>                       | <b>23</b> |
| <b>CAPITULO IV: DISCUSION</b>                        | <b>29</b> |
| <b>CONCLUSIONES</b>                                  | <b>35</b> |
| <b>RECOMENDACIONES</b>                               | <b>36</b> |
| <b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS</b>                    | <b>37</b> |

## ANEXOS

ANEXO I. Instrumento: cuestionario Ista 21 para evaluación de riesgo psicosocial

ANEXO II. Consentimiento informado

ANEXO III. Exposiciones psicosociales en el Hospital Regional Docente Materno Infantil el Carmen por cada nivel de referencia

ANEXO IV. Localización de las exposiciones en el Hospital Regional Docente Materno Infantil el Carmen

ANEXO V. Matriz de operacionalizacion de variables



## RESUMEN

La interacción entre el trabajador con el medio ambiente laboral y extra laboral conforman los factores de riesgo psicosocial, estos pueden causar repercusiones personales, económicas y materiales en diferentes magnitudes para el trabajador.

**Objetivos:** Determinar la incidencia y factores asociados a riesgos psicosociales en sus diferentes componentes, en personal del Servicio de Emergencia del Hospital Regional El Carmen – Huancayo; comparando sexos, edad y profesiones. **Materiales y Métodos:** Estudio observacional, descriptivo, de corte transversal. La población estuvo constituida por 54 trabajadores entre médicos, obstetras, licenciados y técnicos de enfermería del Servicio de Emergencia, se excluyó a aquel personal que se encontraba en rotaciones externas o vacaciones. Se utilizó el Cuestionario Ista 21, que evalúa 20 dimensiones del riesgo psicosocial. Los resultados se procesaron con la aplicación del Método CopSoq, y el programa Excel **Resultados:** El 100% de la población en mención, se encuentra expuesta a alguna dimensión del riesgo psicosocial; con mayor riesgo el sexo masculino con 65%, la profesión médica fue la más expuesta con 51.7%, el grupo de trabajadores más expuestos fueron los menores de 31 años (45%) y las dimensiones con mayor riesgo de exposición son: ritmo de trabajo (98.1%), exigencias emocionales (72.2%), conflicto de rol (70.4%), calidad de liderazgo (63%) y apoyo social de superiores (59.3%). **Conclusiones:** El total de la población se encuentra expuesta a riesgo psicosocial de ellos los varones son los de mayor exposición, la edad menor a 31 años fue la más expuesta y los médicos presentaron mayor riesgo.

**Palabras clave:** Riesgo psicosocial, dimensiones, estrés laboral

## ABSTRACT

The interaction between the worker and the average labor and extra work environment work and extra labor constitute psychosocial risk factor, these can cause personal, economic impact and materials in different magnitudes for the worker.

**Objectives:** To determine the incidence and factors associated with psychosocial risks in its different components, in the personnel of the Emergency Service of the Regional Hospital El Carmen - Huancayo; Comparing sexes, age and professions. **Materials and**

**Methods:** Observational, descriptive, transverse cut study. The population was constituted by 54 workers among physicians, obstetricians, graduates and nursing technicians of the Emergency Service, excluding those personnel who were in external rotations or vacations. The Ista 21 Questionnaire was used, which evaluates 20 dimensions of psychosocial risk. The results were processed with the application of the CopSoq method, and the Excel program. **Results:** 100% of the population in question is exposed to some dimension of psychosocial risk; With the highest risk of male sex with 65%, the medical profession was the most exposed with 51.7%, the group of workers most exposed were those under 31 (45%) and the dimensions with the highest risk of exposure are: work rate (98.1%), emotional demands (72.2%), role conflict (70.4%), leadership quality (63%) and social support from superiors (59.3%).

**Conclusions:** The total population is exposed to psychosocial risk of them, men are the ones with the highest exposure, the age under 31 years was the most exposed and the doctors presented greater risk.

**Key words:** Psychosocial risk, dimensions, work stress

## **CAPITULO I**

### **INTRODUCCION**

La actividad laboral que desempeñamos y las condiciones en las que esta se realiza, influyen significativamente en la calidad de vida del trabajador.

El comité Mixto OIT-OMS,1984, los define como interacciones entre el trabajo y su medio ambiente, que llegan a producir un desequilibrio en el bienestar del individuo o trabajador dentro y fuera de su trabajo”.<sup>1</sup>

Es decir, toda actividad laboral tiene repercusiones personales, económicas y materiales de diversa magnitud, que pueden potencialmente manifestarse a corto plazo a través de lo que denominamos estrés, que incluye diversos aspectos de la salud física,

mental y social; mientras que a largo plazo la exposición a los riesgos psicosociales puede provocar alteraciones fisiológicas a nivel cardiovascular, respiratorio, inmunitario, gastrointestinal, dermatológico, endocrino, musculoesquelético y de salud mental.

En el caso del trabajador de salud, este dedica gran parte de su tiempo a la atención asistencial y está en contacto permanente con enfermos y sus familiares; es así que su trabajo se torna más complicado, puesto que los pacientes presentan necesidades diversas que requieren un manejo rápido y eficiente. La atención de salud esta en relacion directa con la atencion en diferentes areas procurando atención de calidad oportuna con eficiencia y eficacia.<sup>2</sup>

Los servicios de emergencia, constituyen áreas donde la población confía encontrar respuesta a sus necesidades de salud de manera inmediata para lograr disminuir el número de lesiones invalidantes, así como los fallecimientos. Se genera gran compromiso emocional que genera la atención o el cuidado de pacientes y la consecuente relación directa con los mismos y por considerar al servicio de emergencia como un lugar generador de estrés por excelencia por la presión del tiempo con que se trabaja, por las actuaciones urgentes, por el contacto con el dolor y la muerte en forma continua, por la imposibilidad de períodos de descanso durante el trabajo, puesto que está en las manos de los prestadores de salud, el tomar decisiones que lleven a promover, mantener, recuperar o rehabilitar la salud de las personas, y que definen la calidad de la atención.<sup>3,4,5,6</sup>

Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, “no son nocivos hasta que alteran o desequilibran la relación del individuo o trabajador con su entorno.”<sup>7</sup>

Frecuentemente los factores de riesgo psicosocial en el trabajo actúan durante largos periodos de tiempo, de forma continua o intermitente y son numerosos, de diferente naturaleza y complejos, dado que no sólo están conformados por diversas variables del entorno laboral sino que, además, intervienen las variables personales del trabajador como las actitudes, la motivación, las percepciones, las experiencias, la formación, las capacidades y los recursos personales y profesionales. La personalidad y la situación vital del trabajador influyen tanto en la percepción de la realidad como en la respuesta ante las distintas situaciones laborales. “Por eso, ante cualquier problema laboral no todos los trabajadores lo afrontan del mismo modo, ya que las características propias de cada trabajador determinan la magnitud y naturaleza de sus reacciones y de las consecuencias que sufrirá.”<sup>8</sup>

El escenario de salud en las últimas décadas se ha caracterizado por una dinámica de constante cambio, motivado principalmente por importantes modificaciones en el perfil de la población (sociales, demográficas y epidemiológicas) y por la vertiginosa innovación tecnológica en los servicios.<sup>9</sup> Estos cambios y sus implicancias en los sistemas sanitarios generan nuevos desafíos y exigencias para los trabajadores del sector dado que provocan: Mayor complejidad de las tareas, necesidades de actualización de competencias, incremento en la demanda de asistencia, nuevas formas de organización de los procesos asistenciales, prolongación de jornadas de trabajo, inestabilidad del empleo, afectación de las relaciones sociales y familiares, y también una modificación en el perfil de salud de los propios trabajadores, donde asumen especial relevancia los problemas de origen psicosocial.

## **1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:**

### **1.1.1 Problema General:**

¿Cuál es la incidencia de riesgo psicosocial en personal de emergencia en un Hospital Minsa Huancayo?

### **1.1.2 Problemas Específicos:**

- 1 ¿Cuál es el riesgo psicosocial en personal de emergencia en un Hospital Minsa Huancayo, puesto laboral?

- 2 ¿Cuál es el riesgo psicosocial en personal de emergencia en un Hospital Minsa Huancayo, según la edad?
  
- 3 ¿Cuál es el riesgo psicosocial en personal de emergencia en un Hospital Minsa Huancayo, según el sexo?
  
- 4 ¿Cuál o Cuáles son los componentes de mayor riesgo psicosocial en personal de emergencia en un Hospital Minsa de Huancayo?

## **1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:**

### **1.2.1 Objetivo General**

Determinar y describir la incidencia de riesgo psicosocial en personal de emergencia en un Hospital Minsa Huancayo

### **1.2.2 Objetivos Específicos**

- 1 Determinar y describir el riesgo psicosocial en personal de emergencia en el Hospital Minsa Huancayo, según el puesto laboral
  
- 2 Determinar y describir el riesgo psicosocial en personal de emergencia en un Hospital Minsa Huancayo, según la edad

- 3 Determinar y describir el riesgo psicosocial en personal de emergencia en un Hospital Minsa Huancayo, según su sexo
- 4 Determinar cuál o cuáles son los componentes de mayor riesgo psicosocial en personal de emergencia en un Hospital Minsa de Huancayo

### **1.3 JUSTIFICACION:**

#### **1.3.1 Teórica:**

Los factores de riesgo psicosocial son considerados a aquellas interacciones negativas entre el medio ambiente laboral, por un lado, y la situación personal extra laboral, por otro. Esta situación se ve reflejada al producirse alteraciones psicológicas, conductuales, cognitivas y fisiológicas, con el consecuente bajo rendimiento laboral y riesgo de sufrir enfermedades.

Según la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento el Decreto Supremo N°005-2012-TR, existen entidades psicosociales presentes como riesgo en toda entidad laboral, los que deben ser previstas por el empleador para que estas no generen daño en la salud de los trabajadores. Por lo tanto, conocer la incidencia del riesgo psicosocial en personal de salud nos permite identificar las características de la organización del trabajo que afectan la salud y cómo proceder para poderlas identificar, localizar, medir, valorar y controlar en el ambiente de trabajo.



Además, busca orientar a las autoridades competentes para la implementación de nuevas normas que podrán establecer planes y medios para lograr disminuirlos y así también disminuir la carga de estrés laboral y los posibles accidentes que esto puede ocasionar

### **1.3.2 Social:**

Conocer el riesgo psicosocial al que están expuestos los trabajadores de salud, es importante debido a la repercusión laboral que esta presenta, generando absentismo, enfermedades laborales, y alterando la productividad y calidad de la prestación del servicio.

Podremos contribuir a revertir estos problemas, y con ello mejorar la salud mental de los trabajadores de salud.

### **1.3.3 Metodológica:**

El presente proyecto nace por inquietud de querer conocer la incidencia del riesgo psicosocial y los factores asociados a este en el personal del servicio de emergencia en un Hospital Minsa de Huancayo, considerando que no se conoce datos específicos sobre este tema en nuestra localidad.

El modelo a utilizar para la investigación es el psicosociológico, el mismo que considera a la persona como un ser individual, que interactúa en determinado medio

social (Hospital), en donde se enfrenta diversas situación, en las que se debe intervenir para evitar futuros problemas de salud relacionados al entorno laboral.

La decisión de llevar a cabo dicho estudio en un Hospital Minsa está basada en la cantidad de pacientes que se atienden a comparación con otras instituciones de salud en diferentes lugares de la región.

La metodología está basada en la detección del riesgo psicosocial y sus repercusiones en la salud, tanto física como mental del trabajador.

## **1.4 HIPOTESIS**

### **1.4.1 Hipótesis general**

El personal de emergencia en un hospital Minsa Huancayo, presenta una alta incidencia y exposición a riesgo psicosocial.

### **1.4.2 Hipótesis específicas**

- 1 El profesional médico de emergencia en un hospital Minsa Huancayo, presenta mayor incidencia de riesgo psicosocial.

- 2 La edad mayor a 55 años en el personal de emergencia en un Hospital Minsa Huancayo, presenta mayor incidencia de riesgo psicosocial.
- 3 El sexo femenino en emergencia en un Hospital Minsa de Huancayo, presenta mayor incidencia de riesgo psicosocial.
- 4 El componente psicosocial de mayor incidencia en personal de emergencia un Hospital Minsa Huancayo, es la exigencia componente psicologico

## **1.5 MARCO TEORICO**

### **1.5.1 Antecedentes**

En los últimos años, se ha venido investigando en el ámbito laboral, el riesgo psicosocial al que está sometido el trabajador, en especial el trabajador de salud asistencial. En España, una investigación realizada por Albar Marín y col. evaluó la Presencia de Factores de Riesgo Psicosocial en Personal de Enfermería Hospitalaria, utilizando el cuestionario ISTAS 21, concluyendo que son las exigencias psicológicas derivadas del trabajo las que constituyen el riesgo más relevante para el trabajador. Es decir, los trabajadores muestran niveles elevados de estrés expresados a nivel somático, conductual y cognitivo, así como bajos niveles de satisfacción laboral.<sup>10</sup>

En el año 2012, un estudio chileno, investigo Fatiga laboral en el personal de hospital Base Valdivia y factores asociados; concluyo que la fatiga tanto física como cognitiva es una realidad presente en el personal de enfermería debido principalmente a la carga laboral que implica desempeñarse en el ámbito de la salud, demostrando además que existen factores que se asocian a la ocurrencia y/o gravedad de la fatiga física o cognitiva y son por ejemplo, el sexo, el uso de medicamentos, el tiempo dedicado al descanso o a la recreación, factores familiares y laborales, como el compromiso con el trabajo. <sup>11</sup>

En el mismo país, durante el año 2009, una investigación titulada Factores de Riesgo Asociados a estrés Laboral y Autopercepción de Salud en Profesionales de Enfermería que trabajan en Unidades de Paciente Critico de Valdivia, reporto que el personal sujeto de estudio, perciben su salud más deteriorada en comparación con el año previo al estudio, más vulnerable a padecer enfermedades; su salud mental también se ve afectada, con frecuentes estados de nerviosismo, escasos momentos de felicidad y tranquilidad y recurrente sensación de desánimo y tristeza. <sup>12</sup>

Por otro lado, también se han realizado investigaciones que reportan la repercusión que tienen los factores de riesgo psicosocial sobre la salud física.

En el año 2007, en México, Juárez y col. investigaron los Factores Psicosociales Laborales Relacionados con la Tensión Arterial y Síntomas Cardiovasculares en Personal de Enfermería en México, concluyendo que la relación entre TA y el modelo de tensión laboral es válida en población mexicana y destaca la asociación de la

inseguridad en el empleo con indicadores cardiovasculares, lo que hace trascendente su importancia en el contexto laboral mexicano.<sup>13</sup>

En el año 2007, en Perú Mamani y col. Efectuaron una Revisión de Literatura Concerniente a los Factores Desencadenantes del Estrés y su Desempeño en Personal que Labora en Emergencia, concluyendo que el estrés producido por la carga de trabajo extrema, escaso tiempo, diferencia en el rol, clima organizacional, inestabilidad laboral, problema de interrelación con el equipo multidisciplinario se ve reflejado en el desempeño laboral disminuyendo la calidad de la productividad. Por lo tanto si la situación de estrés permanente no se controla puede llevar al síndrome de Burnout.<sup>2</sup>

En nuestro país, se investigó en el año 2006 los Factores Asociados al Síndrome de Burnout en Enfermeras de Emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, encontrándose una considerable proporción de este personal con niveles medios de Burnout a predominio de las dimensiones de agotamiento emocional (31.8%) y despersonalización (36.4%).<sup>3</sup>

En el ámbito regional no se cuenta con estudios relacionados con el tema de investigación.

### **1.5.2 Bases teóricas de la investigación**

La Resolución Ministerial 375-2008-TR define los Factores de Riesgo Psicosocial (los denomina “Factores de Riesgo Biopsicosociales”) como “Las condiciones presentes en cualquier actividad laboral y que están directamente relacionadas con el ambiente, la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas, y que afectan el bienestar o la salud (física, psíquica y social) del trabajador, así como al desarrollo del trabajo.”<sup>14</sup>

Según el Ministerio de Protección Social de Colombia los factores psicosociales corresponden a los aspectos intralaborales, extralaborales (sociales, económicos, de educación, violencia, etc.) y los factores individuales o características intrínsecas de cada trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, producen cargas de naturaleza psíquica (exigencia mental cognoscitiva y psicoafectiva) y física (esfuerzo físico).<sup>15</sup>

Para Peiró (1993), son “factores de riesgo aquellas condiciones que actúan como factores desencadenantes de tensión y de estrés laboral.”<sup>16</sup>

Entre las diversas definiciones del concepto de riesgos psicosociales, la OSHA (2002) describe los aspectos de diseño, organización y gestión del trabajo, así como el contexto social y medioambiental que pueden causar daño psicológico, social o físico en el trabajador.<sup>17</sup>

## **CAPITULO II**

### **MATERIALES Y METODOS**

#### **2.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN:**

Es un estudio descriptivo de corte transversal, que busca caracterizar la situación laboral del personal en el Servicio de Emergencia, identificando las relaciones existentes entre las diferentes variables en estudio.

#### **2.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN:**

Nivel descriptivo observacional

### **2.3 DISEÑO GRÁFICO DE INVESTIGACIÓN:**

Transversal

Porque las variables se medirán en una sola ocasión y no habrá seguimiento.

X.....X

### **2.4 POBLACIÓN:**

La población estuvo constituida por el total del personal del Hospital Regional Docente Materno Infantil El Carmen del Servicio de emergencia, es decir, 58 trabajadores, incluyendo a todos los que deseaban participar (mediante consentimiento informado); 4 de ellos se encontraban en rotaciones externas, de licencia o de vacaciones, por lo que finalmente, la población estuvo representada por 54 trabajadores.

### **2.5 MUESTRA:**

Tipo de muestreo:

Muestreo de conveniencia, por realizarse un esfuerzo deliberado de obtener muestras representativas, mediante la inclusión en la muestra de grupos típicos en el servicio de emergencia de un hospital.

Muestreo censal, por trabajarse con todo el universo, es decir, con la totalidad de personal de enfermería, técnicos de enfermería y profesional médico que laboran en el servicio de Emergencia por ser una población pequeña.



## **2.6 CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN:**

### **2.6.1 Criterios de inclusión:**

Se incluyó a todo el personal del Servicio de Emergencia pediátrica del Hospital Regional Docente Materno Infantil El Carmen, que acepten ser parte del estudio mediante consentimiento informado.

### **2.6.2 Criterios de exclusión:**

Se excluyó al personal del Servicio de Emergencia pediátrica del Hospital Regional Docente Materno Infantil El Carmen, que no acepten ser parte del estudio, se encuentren en rotaciones externas, de licencia o de vacaciones

## **2.7 MÉTODOS Y TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:**

Para recabar la información necesaria, se utilizará el Método Ista 21, en su versión media, creado por COPSQ, y desarrollado por el Centro Nacional de Investigación del Ambiente de Trabajo del Gobierno de Dinamarca, ha sido adaptado a España y a otros numerosos países de Europa, Asia y América, constituyendo un ejemplo de investigación internacional. El Cuestionario Ista21, es un cuestionario validado, diseñado para evaluar la presencia de algún factor de riesgo psicosocial en el centro laboral; es un instrumento de evaluación orientado a la prevención, identificación y localización de los riesgos psicosociales y facilita el diseño e implementación de

medidas preventivas. Evalúa 20 dimensiones, que se presentan una por una y analizadas de manera individual.<sup>18,19,20,21</sup>

La validación del instrumento en lengua castellana, fue realizada en España en el año 2005, por Moncada y col.<sup>18</sup>

## **2.8 VARIABLES:**

Variable Independiente:

- Sexo
- Puesto laboral
- Edad
- Componentes de riesgo psicosocial

Variable Dependiente:

- Riesgo psicosocial

## **2.9 PROCESAMIENTO Y APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

Los cuestionarios serán entregados a los empleados de forma personalizada, absolviendo las dudas planteadas, en el momento de la entrega. Todo ello se realizará dentro del Servicio de Emergencia del Hospital, en horas laborables y en el puesto de

trabajo. Posteriormente se recogerán los cuestionarios ya rellenos. El período de recolección de datos será durante el mes de Febrero del año 2017.

### **2.10 ANÁLISIS ESTADÍSTICO, DESCRIPTIVO E INFERENCIAL:**

Las puntuaciones obtenidas han sido tratadas con la aplicación CopSoq Ista 21, versión 2 y el programa informático Excel.

### **CAPITULO III**

#### **RESULTADOS**

En el presente estudio se analiza la exposición al riesgo psicosocial, evaluando 20 dimensiones.

La población de trabajadores está en su mayoría conformada por mujeres (74.1%), manteniendo la tendencia nacional e internacional al ser un sector de actividad económica predominantemente feminizado

En este grupo de trabajadores, se aprecia que en su mayoría son de contrato temporal con un 53.7% comparado con un 46.3% con un contrato fijo. Dividido en jornadas semanales de más de 45 horas representado en un 55.6%; el 50% trabaja en turnos rotativos de noche; de modo contrario el 1.9% de los trabajadores no trabajan en fechas

festivas o fines de semana; mientras que el 46.3% de los trabajadores encuestados labora jornadas completas.

El 100% de la población, se encuentra expuesta a alguna dimensión de riesgo psicosocial, en una de sus tres clasificaciones: más desfavorable, situación intermedia y más favorable.

En tanto del riesgo psicosocial, de todos los trabajadores el sexo masculino es el que presenta mayor exposición a dimensiones más desfavorables en un 65% contra un 35 % del sexo femenino.

Según los grupos de edad analizados en este estudio se obtuvieron los siguientes resultados la exposición a factores más desfavorables es mayor en los trabajadores menores de 31 años con un 45%, seguido del grupo de 31 a 45 años con un 40% y por último un 15% del grupo de trabajadores mayores de 45 años.

En la división de los trabajadores según su profesión la mayor exposición a dimensiones más desfavorables está en el personal médico con un 51.7%, seguido de las Obstetras con un 41.6%, con un 4.2% los/as Licenciadas en enfermería y por último los/as Técnicos en enfermería con un 2.5%

Del total de dimensiones más desfavorables encontradas, las más altas de ellas son: ritmo de trabajo (98.1%), exigencias emocionales (72.2%), conflicto de rol (70.4%), calidad de liderazgo (63%), apoyo social de superiores (59.3%), Exigencias cuantitativas (55.6%), sentimiento de grupo (53.7%), doble presencia (51.9%) y

previsibilidad con el mismo porcentaje.

A continuación se representan las dimensiones evaluadas por orden de incidencia mas desfavorable para la salud, en otras palabras se muestra en la primera ubicación la dimension a la cual estan mas asociadas a riesgo el personal de emergencia.

**Rojo:** tercil más desfavorable para la salud; **Amarillo:** tercil intermedio; **Verde:** tercil más favorable para la salud.

Tabla N° 1. Organización de la exposición a riesgo psicosocial, en función de las dimensiones, en el Hospital Regional Docente Materno Infantil El Carmen – Huancayo


|  | Dimensión                                    | Más Desfavorable            | Situación Intermedia | Más favorable |      |
|--|--|-----------------------------|----------------------|---------------|------|
| <b>MÁS</b><br><b>PROBLEMÁTICAS</b><br> | Ritmo de trabajo                             | 98.1                        | 1.9                  | 0             |      |
|  | Exigencias emocionales                       | 72.2                        | 20.4                 | 7.4           |      |
|  | Conflicto de rol                             | 70.4                        | 14.8                 | 14.8          |      |
|  | Calidad de liderazgo                         | 63                          | 25.9                 | 11.1          |      |
|  | Apoyo social de superiores                   | 59.3                        | 18.5                 | 22.2          |      |
|  | Exigencias cuantitativas                     | 55.6                        | 31.5                 | 13            |      |
|  | Sentimiento de grupo                         | 53.7                        | 24.1                 | 22.2          |      |
|  | Doble presencia                              | 51.9                        | 40.7                 | 7.4           |      |
|  | Previsibilidad                               | 51.9                        | 29.6                 | 18.5          |      |
|  | Inseguridad sobre las condiciones de trabajo | 50                          | 35.2                 | 14.8          |      |
|  | Claridad de rol                              | 48.1                        | 25.9                 | 25.9          |      |
|  | Apoyo social de compañeros                   | 48.1                        | 35.2                 | 16.7          |      |
|  | Influencia                                   | 33.3                        | 50                   | 16.7          |      |
|  | Exigencias de esconder emociones             | 24.1                        | 50                   | 25.9          |      |
|  | Inseguridad sobre el empleo                  | 20.4                        | 24.1                 | 55.6          |      |
|  | Justicia                                     | 20.4                        | 27.8                 | 51.9          |      |
|  | Sentido del trabajo                          | 18.5                        | 16.7                 | 64.8          |      |
|  | <b>MENOS</b>                                 | Reconocimiento              | 11.1                 | 42.6          | 46.3 |
|  | <b>PROBLEMÁTICAS</b>                         | Posibilidades de desarrollo | 7.4                  | 25.9          | 66.7 |
| <b>O FAVORABLES</b>  | Confianza vertical                           | 3.7                         | 29.6                 | 66.7          |      |



Tabla N° 2. Porcentaje de la exposición a riesgo psicosocial, en función del sexo, en el Hospital Regional Docente Materno Infantil El Carmen – Huancayo

| <b>SEXO</b>      | <b>N° DE DIMENSIONES<br/>A EXPOSICIÓN</b> | <b>% DE RIESGO</b> |
|------------------|---|--------------------|
| <b>MASCULINO</b> | 13  | 65%                |
| <b>FEMENINO</b>  | 7   | 35%                |

Tabla N° 3. Porcentaje de la exposición a riesgo psicosocial, en función del puesto laboral, en el Hospital Regional Docente Materno Infantil El Carmen – Huancayo

| <b>PROFESIÓN</b>                   | <b>N° DE DIMENSIONES<br/>A EXPOSICIÓN</b> | <b>% DE RIESGO</b> |
|------------------------------------|---|--------------------|
| <b>MÉDICO</b>                      | 11  | 51.7%              |
| <b>OBSTETRA</b>                    | 9   | 41.6%              |
| <b>ENFERMERO/A</b>                 | 2   | 4.2%               |
| <b>TÉCNICO/A DE<br/>ENFERMERÍA</b> | 1   | 2.5%               |

Tabla N° 4. Porcentaje de la exposición a riesgo psicosocial, en función de la edad, en el Hospital Regional Docente Materno Infantil El Carmen – Huancayo

| <b>EDAD</b>            | <b>N° DE DIMENSIONES<br/>A EXPOSICIÓN</b> | <b>% DE RIESGO</b> |
|------------------------|---|--------------------|
| <b>&lt; DE 31 AÑOS</b> | 9   | 45%                |
| <b>31 A 45 AÑOS</b>    | 8   | 40%                |
| <b>&gt; DE 45 AÑOS</b> | 3   | 15%                |

## **CAPITULO IV**

### **DISCUSION**

La prestación de los servicios de salud está relacionada directamente con la atención al usuario en las diferentes especialidades, para garantizar una atención adecuada y oportuna con eficiencia y eficacia, con la consecuente exposición a riesgo psicosocial.

La exposición aguda al riesgo psicosocial, contribuyen a la aparición de distres psicológico relacionado con la ansiedad, y la exposición prolongada, contribuye a la aparición del desgaste emocional y trastornos depresivos mayores.<sup>1</sup>

En el caso de los servicios de emergencia, son áreas hospitalarias en las cuales los usuarios buscan respuestas a su necesidad de salud y son los articuladores de la respuesta inmediata para cumplir un rol importante en la denominada hora de oro, dado que la actuación del equipo multidisciplinario eficaz logra disminuir las complicaciones invalidantes y muertes por las patologías presentadas, por lo que, se puede considerar que estos están sometidos a un estrés mayor al de la práctica médica en otras áreas como lo argumenta el estudio de Reyes M.<sup>22</sup>

En nuestro estudio se identificó que el 100% de la población está expuesta a alguna de las dimensiones de riesgo psicosocial en una de sus tres clasificaciones; como lo señalan Yslado y Atoche, que todo el personal de salud presenta por lo menos un nivel de estrés en el ámbito laboral.<sup>31</sup> Esto confirma en su totalidad la hipótesis principal planteada para nuestro estudio.

El Instituto de Ciencia y Tecnología de la Universidad de Manchester, realizó un estudio comparativo del nivel de estrés presente en diversas profesiones. En una escala del 0 al 10, los médicos y las/os enfermeras/os alcanzaron unas puntuaciones de 6,8 y 6,5, respectivamente, a continuación de otras profesiones como mineros, policías, personal de prisiones, trabajadores de la construcción, pilotos de líneas aéreas o periodistas<sup>24</sup>; este hecho notablemente en el caso de los trabajadores de salud, dado que estos se desempeñan en horarios definidos y estables la mayoría del tiempo, tienen turnos rotatorios y además nocturnos.<sup>25</sup> Los turnos nocturnos y rotativos, horas extras y descanso insuficiente, actividades monótonas y repetitivas, asociado a inestabilidad

laboral, en relación a autoridad rígida y pobre remuneración por lo que constituyen un grupo de trabajadores especialmente expuestos al estrés en su lugar de trabajo.

La situación de incontrolabilidad en relación a la poca o nula influencia sobre la carga y los horarios del trabajo hospitalario, se encuentra estrechamente ligada a la experiencia del estrés.<sup>26</sup> En su estudio sobre las consecuencias psicológicas de los turnos de trabajo, Fernández y col. señalan que la imposibilidad de controlar los horarios y los turnos rotativos, ya sean diurnos o nocturnos podría tener consecuencias desfavorables en el equilibrio de los trabajadores, ocasionando por ejemplo, trastornos de sueño, síndrome de fatiga crónica, sintomatología depresiva y problemas psicosociales.<sup>27</sup>

En otro resultado obtenido en este estudio es el de las exigencias emocionales como riesgo con un 72.2%, esta dimensión nos menciona las exigencias para no involucrarse de manera emocional o afectiva derivada de las relaciones interpersonales que implica el trabajo. La alta exposición a exigencias emocionales y el poco apoyo de los compañeros, incrementa la probabilidad de mala salud mental, disminución de la vitalidad y relaciones sociales disminuidas.<sup>1</sup>

En tanto el análisis de los grupos de edades demostró que la exposición a riesgo psicosocial está dada en los trabajadores menores de 31 años, la edad, aunque parece no influir en la aparición de los factores psicosociales, sí se ha descrito un período de sensibilización, debido a que en los primeros años de carrera profesional, el profesional

es especialmente vulnerable, por ser un periodo en el que se produce la transición de las expectativas idealistas hacia la práctica cotidiana, aprendiéndose en este tiempo que, tanto las recompensas personales como las profesionales y económicas no son ni las prometidas ni las esperadas.<sup>28</sup> esto comparado y sustentado como lo menciona Bello y Oyarzun en su estudio, la edad juega un papel determinante en la vulnerabilidad de los profesionales frente al estrés. Recordemos que para aquellos enfermeros incipientes en el ejercicio profesional, la reciente incorporación al mundo laboral implica una exposición frente a situaciones desconocidas que generan inseguridad en el profesional, atribuibles a su poca experiencia, la cual se puede ver exacerbada ante la mirada de colegas con mayor experiencia.<sup>12</sup> Quedando descartada la hipótesis propuesta para mayor exposición a riesgo psicosocial para los mayores de 55 años.

Otro resultado en nuestro estudio de mayor exposición al riesgo psicosocial según comparación por el sexo, determino que los trabajadores masculinos tienen mayor exposición al riesgo psicosocial, lo que se contrasta con el estudio realizado en Cataluña-España, donde la participación de los hombres es baja, colocándose el sexo femenino como el de mayor participación<sup>29</sup>; este dato también coincide con las estadísticas de médicos generales egresados en Colombia en 2006, donde se presenta una mayor proporción de mujeres.<sup>30</sup> Esta cantidad indica que la situación de este hospital es contraria a la tendencia de participación por sexos de los últimos años, en la que se nota una clara feminización de la profesión médica; pero los resultados son similares a un estudio realizado en Valencia, sin embargo, reporta que son los hombres que se desempeñan como enfermeros, quienes presentan mayor riesgo de sufrir

consecuencias en su salud física y psicológica, principalmente debido a la diferente percepción del ambiente laboral en general.<sup>31</sup> Con el porcentaje obtenido se negaría en su totalidad la hipótesis que se planteó para la comparación referida al sexo.

En tanto obtuvimos como resultados de analizar las profesiones en el servicio de emergencia que la mayor exposición se presenta en el personal médico con un 51.7% seguidos por obstetras, licenciadas en enfermería y técnicos de enfermería representados por el 46.1%, 4.2% y 2.5% respectivamente, esto difiere con lo encontrado en el estudio de Yslado y Atoche en el que mencionan que si bien la prevalencia del Síndrome de Quemarse por Trabajo (SQT) (fase inicial) es bajo para los médicos y enfermeros (as); sin embargo para el caso de los obstetras se encontró significancia estadística, es decir la presencia de SQT en sus diferentes fases no es homogénea, según el hospital en el cual laboran.<sup>12</sup> En otro estudio; Yslado y Atoche mencionan que independiente del grupo ocupacional al que pertenecen y del hospital en el cual laboran; los enfermeros(as) (30.4%), médicos (28.5%) y obstetras (25.0%) presentan mayores porcentajes de Síndrome de Burnout fase final, en comparación a otros profesionales de salud encuestados, como odontólogos, psicólogos, tecnólogos médicos, farmacéuticos, nutricionistas y biólogo.<sup>32</sup> La hipótesis de mayor exposición a riesgo psicosocial es el personal médico queda confirmada.

En nuestro estudio encontramos, que las dimensiones que podría generar esta sobrecarga laboral como el conflicto de rol, esconder emociones, compromiso y sentido del trabajo, son aquellas que presentan una situación más desfavorable o se encuentran

en una situación intermedia. Nogareda plantea que los factores de organización están estrechamente relacionados con la satisfacción en el trabajo, es decir, las personas tenemos una serie de necesidades que el trabajo debe ser capaz de satisfacer, por lo menos en parte (pertenencia a un grupo, reconocimiento, seguridad en el empleo, conflicto de rol, sentido del trabajo, etc); cuando esto no ocurre podemos considerar que la situación de trabajo es potencialmente nociva para el trabajador.<sup>33</sup>



## CONCLUSIONES

1. El total de la población de estudio, se encuentra expuesta a riesgo psicosocial, en alguna de sus clasificaciones, siendo las dimensiones de mayor exposición: Ritmo de trabajo, exigencias emocionales, conflicto de rol, calidad de liderazgo, exigencias cuantitativas, sentimiento de grupo, doble presencia y previsibilidad.
2. La mayor exposición a riesgo psicosocial se presentó en los trabajadores varones, y el grupo etario de mayor exposición fueron los trabajadores menores de 31 años.
3. La profesión médica resulto ser la más expuesta a riesgo psicosocial sobre las diferentes ocupaciones en el personal de emergencia con un; seguido por obstetras, enfermeros/as y técnicos de enfermería en ese orden.

## **RECOMENDACIONES**

1. Se sugiere concretar, priorizar y ejecutar medidas preventivas, como por ejemplo, reunir conjuntamente al jefe/a, del personal del Servicio de Emergencias del Hospital Regional Docente Materno Infantil El Carmen Huancayo, con el Director de la Institución y Personal de Psicología, para evaluar los problemas aquí presentados y evaluar las actividades del área, para así disminuir la exposición a los riesgos psicosociales, modificando ciertos horarios o contratando más personal para alivianar la carga de horas de trabajo.
2. Inducir al personal nuevo y joven al ritmo de trabajo, exigencias del hospital por su categorización para facilitar su incorporación saludable favoreciendo la calidad en desempeño laboral.
3. Evaluar periódicamente al personal en mención, si es posible, de manera semestral, para graduar si la exposición de alguna de las dimensiones del riesgo psicosocial sufren alguna modificación y si las medidas de control están siendo efectivas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Parra GM. Salud Mental y Trabajo. Monografías de Gestión en Psiquiatría y Salud Mental. Universidad de Santiago de Chile; 2001
2. Mamani EA., Obando ZR., Uribe MA., Vivanco TM. Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencia. Rev Per Obst Enf. Marzo 2007; 3(1): 50-57
3. López C, Zegarra A, Cuba V. Factores asociados al Síndrome de Burnout en Enfermeras de Emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen. Rev. de Ciencias de la Salud. Marzo 2006;1(1): 53-61
4. García MC, Estrés laboral en personal de la Unidad de Emergencia Gineco-obstétrica. [Tesis] Valdivia-Chile. Hospital Clínico Regional Valdivia. 2006
5. OMS. Los Factores Psicosociales en el Trabajo y su Relación con la Salud. Ginebra 1988. El documento puede ser visualizado en:  
[http://libdoc.who.int/publications/1988/9243561022\\_spa.pdf](http://libdoc.who.int/publications/1988/9243561022_spa.pdf)
6. Bernardo Moreno Jiménez. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid Noviembre del 2010. p. 5  
[http://www.mapfre.com/documentacion/publico/i18n/catalogo\\_imagenes/grupo.cmd?path=1065301](http://www.mapfre.com/documentacion/publico/i18n/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=1065301)
7. Factores de Psicosociales de Riesgo Laboral Gerencia de Gestión Social. Reflexiones sobre el Bienestar en la Empresa. p. 2.  
[http://www.maximizar.com.co/phocadownload/FACTORES\\_PSICOSOCIAL](http://www.maximizar.com.co/phocadownload/FACTORES_PSICOSOCIAL)

[ES DE RIESGO LABORAL.pdf](#)

8. Se puede revisar en: Fernando Mansilla Izquierdo. Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo. Valencia. España. Valencia. España.  
[http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo1\\_2.shtml](http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo1_2.shtml)
9. Acevedo G, Farías A, Sánchez J. Trabajar en el sector salud. Factores 6. Eller NH, Netterstrom B, Gyntelberg F, Kristen TS, Nielsen F, Steptoe A. Influyentes en las condiciones y medioambiente de trabajo. Córdoba, Argentina: Universidad Nacional de Córdoba; 2011. 125 p.
10. Albar MM., Morano BR., Prieto GM., García RJ, Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en Enfermería Hospitalaria. Libro de Ponencias IX Encuentro de Investigación en Enfermería. Noviembre del 2007.
11. Loreto B, Del rio GI, Schwerter I. Fatiga laboral en el personal de enfermería del Hospital Base Valdivia y factores asociados, año 2012. [Tesis] Facultad De Medicina. Escuela De Enfermería. 2012
12. Bello K, Oyarzun P. Factores de riesgo psicosociales asociados a estrés laboral y autopercepción de salud en profesionales de enfermería que trabajan en unidades de paciente crítico de Valdivia durante el segundo semestre del año 2009. [Tesis] Valdivia-Chile. Universidad Austral de Chile Facultad de Medicina Escuela de enfermería. 2009
13. Juárez-García A, Factores psicosociales laborales relacionados con la tensión arterial y síntomas cardiovasculares en personal de enfermería en México. Rev. Salud pública de México. Marzo-Abril 2007; 49(2):109-117
14. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Informe Técnico de los

- Factores de Riesgo Psicosocial en Trabajadores de Lima Metropolitana. Lima 2014. El contenido completo puede verse en: [http://www.trabajo.gob.pe/CONSEJO\\_REGIONAL/PDF/documentos5.pdf](http://www.trabajo.gob.pe/CONSEJO_REGIONAL/PDF/documentos5.pdf)
15. Puede apreciarse los comentarios esbozados en: Diana Carlina Becerra y Tania Marcela Guerrero García. Representaciones Sociales que sobre Riesgos Psicosociales y Acoso Laboral tienen los Trabajadores de una Organización Pública. [http://promocionsalud.ucaldas.edu.co/downloads/Revista17\(1\)\\_8.pdf](http://promocionsalud.ucaldas.edu.co/downloads/Revista17(1)_8.pdf)
  - 12 Las ideas se encuentran en Fernando Mansilla Izquierdo. Manual de Riesgos Psicosociales en el Trabajo: Teoría y Práctica. p. 9. Valencia. España.
  16. Bernardo Moreno Jiménez. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid Noviembre del 2010. p. 4. [http://www.mapfre.com/documentacion/publico/i18n/catalogo\\_imagenes/grupo.cmd?path=1065301](http://www.mapfre.com/documentacion/publico/i18n/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=1065301)
  17. Las ideas pueden traslucirse en la Herramienta Multimedia para la Detección y Control de Riesgos Psicosociales en las PYMES. El material puede verse en: <http://www.conectapyme.com/gabinete/p3/guia/nivel1apartado1.html>
  18. Moncada S, Llorens C, Navarro A, Kristensen TS. ISTAS21 COPSOQ: versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague. Arch Preven Riesgos Laboral 2005; 8(1):18-29
  19. Moncada LS, Llorens SC, Kristensen TS, Vega MS. NTP 703: el método COPSOQ (ISTAS 21, PSQCAT 21) de evaluación de riesgos psicosociales. Instituto Nacional de Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España. 2005.

20. Guardia OJ. Evaluación de los Principales Métodos de Evaluación de Riesgos Psicosociales. Departamento de Metodología de las Ciencias del Comportamiento Facultad de Psicología. Universidad de Barcelona. Nov 2008
- Guardia OJ. Evaluación de los Principales Métodos de Evaluación de Riesgos Psicosociales. Departamento de Metodología de las Ciencias del Comportamiento Facultad de Psicología. Universidad de Barcelona. Nov 2008
21. Nogareda CC., et al. La Evaluación De Riesgos Psicosociales Guía de Buenas Prácticas. Métodos de evaluación y sistemas de gestión de riesgos psicosociales: un balance de utilidades y limitaciones. Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales UGT-CEC Universitat de Barcelona. Nov 2010; 7-144
22. Reyes M. El estrés de la guardia médica. C Habana. 1983
23. Más R, Escriba V, Cárdenas M. Estresores laborales percibidos por el personal de enfermería hospitalario: un estudio cualitativo. Arch Prev Riesgos Labor 1999;2(4):159-167
24. Castillo AI, Santana BM, Valeta VA, Alvis EL, Romero ME. Factores de riesgo psicosociales del trabajo en médicos de una Empresa Social del Estado en Cartagena de Indias, Colombia. Rev. Fac. Nac. Salud Pública. Diciembre 2011; 29(4): 363-371
25. Mesa de la Torre E, Gálvez DA, Calvo CM, Vásquez FM, Castilla RR, Luque CA. Valoración del Riesgo Psicosocial en las Enfermeras de Nefrología de los Hospitales de Valencia. Revista de la sociedad española de enfermería nefrológica. 2005; 8 (4): 266-271

26. Fernández MJ, Piñol E. Horario Laboral y Salud: Consecuencias Psicológicas de los Turnos de Trabajo. *Revista de psicopatología y psicología clínica*. Universidad Pública de Navarra. 2000; 5(3): 207-222.
27. Cermeño C, García MA, Molina A, González MA. Prevalencia de desgaste profesional y psico-morbilidad en médicos de atención primaria de un área sanitaria de Madrid. *Dialnet*. 2003; 31(9): 564-571.
28. Rohlfs I, Arrizabalaga P, Artazcoz L, Borrell C, Fuentes M, Valls C. Salud, estilos de vida y condiciones de trabajo de los médicos y médicas de Cataluña. *Fundación Galatea*; 2007.
29. Médicos Generales Colombianos. [acceso 31 de Abril de 2010]. Disponible en: <http://www.medicosgeneralescolombianos.com/ Quienes somos.htm>.
30. Gonzales RV, Ripoll P, Caballer A, Peiro JM, Kivimaki M. Psychological Climate, sickness absence and gender. *Psicothema*. 2005; 17(1)169-174.
31. Yslado R, Atoche R., Cermeño B, Rodriguez D, Sánchez J. Síndrome de Burnout y Factores Sociodemográficos-organizativos en Profesionales de Salud. *Hospitales del Callejón de Conchucos, Ancash, Perú - 2012*
32. Nogareda C, Nogareda S. Valoración de la Carga Mental en el Servicio de Urgencias de un hospital. *Mayo-Junio 1991*;3(23): 188-193

## **ANEXOS**

### **ANEXO I: CUESTIONARIO ISTAS 21 PARA LA EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL**



# **CoPsoQ** **istas 21**

---

## versión 2

**CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS  
PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO**

**Versión media para empresas de 25 y más trabajadores/as**  
**Adaptación para el estado español del Cuestionario Psicosocial**  
**de Copenhague, CoPsoQ (Versión 2, 2014)**

|   |   |
|---|---|
| Empresa: <b>HOSPITAL REGIONAL DOCENTE<br/>MATERNAL INFANTIL EL CARMEN</b> | Fecha de respuesta: <b>Febrero 2017</b> |
|---|---|

versión española del CoPsoQ. INSTRUMENTO DE DOMINIO PÚBLICO EN LOS TÉRMINOS ESPECIFICADOS EN LA LICENCIA DE USO ([www.copsdq.istas21.net](http://www.copsdq.istas21.net)). PROHIBIDO SU USO COMERCIAL Y CUALQUIER MODIFICACIÓN NO AUTORIZADA.



## INSTRUCCIONES

La respuesta al cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar la **evaluación de riesgos psicosociales**. Su objetivo es identificar, localizar y medir todas aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud. Los resultados colectivos del cuestionario nos servirán para mejorarlas.

Se trata de un cuestionario **CONFIDENCIAL** y **ANÓNIMO**. Toda la información será analizada por personal técnico sujeto al mantenimiento del secreto profesional y utilizada exclusivamente para los fines descritos. En el informe de resultados no podrán ser identificadas las respuestas de ninguna persona de forma individualizada.

Su contestación es **INDIVIDUAL**. Por ello, te pedimos que respondas sinceramente a cada una de las preguntas sin previa consulta ni debate con nadie y que sigas las instrucciones de cada pregunta para contestar.

La mayoría de preguntas tienen **varias opciones de respuesta** y debes señalar con una **"X"** la **respuesta que consideres que describe mejor tu situación, ESCOGIENDO UNA SOLA OPCIÓN** entre las posibles respuestas: "siempre / muchas veces/ algunas veces / sólo alguna vez / nunca". Si tienes más de un empleo, te pedimos que referas todas tus respuestas solamente al que haces en **HOSPITAL REGIONAL DOCENTE MATERNO INFANTIL EL CARMEN**.

Es muy importante que contestes **TODAS LAS PREGUNTAS** ya que muchas se tratan conjuntamente, de manera que si dejas alguna pregunta sin contestar es probable que otras que hayas contestado se anulen y se pierda información para el análisis de resultados.

Forma de recogida del cuestionario: **PERSONAL**. El día de recogida será el **lunes, 27 de Febrero de 2017**.

Para llevar a cabo el proceso de evaluación de los riesgos psicosociales, se ha creado un **Grupo de Trabajo** formado por representantes de la dirección de la empresa, **MANUEL ADRIAN ACOSTA**, representantes de los trabajadores/as, **KENYU SOLORZANO QUISPE**, y personal técnico del Servicio de Prevención, **KENYU SOLORZANO QUISPE**. Si necesitas realizar alguna consulta te puedes dirigir a cualquiera de sus miembros.

Esta introducción al cuestionario supone una garantía legal de que todo el personal que va a trabajar para esta evaluación de riesgos, asumen y cumplen rigurosamente con todos y cada uno de los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de los datos e informaciones personales. Una vez analizados, todos los cuestionarios serán destruidos.

**MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN**

**I. En primer lugar, nos interesan algunos datos sobre ti y el trabajo doméstico-familiar**

1) Eres:

- 1. Mujer
- 2. Hombre

2) ¿Qué edad tienes?

- 1. Menos de 31 años
- 2. Entre 31 y 40 años
- 3. Más de 40 años

**I. Las siguientes preguntas tratan de tu empleo en HOSPITAL REGIONAL DOCENTE MATERNO INFANTIL EL CARMEN y tus condiciones de trabajo.**

3) Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

- 1. Emergencia
- 2. N

4) Indica qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

- 1. Médico
- 2. Licenciada
- 3. Obstetra
- 4. Puesto 3

5) ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?

- 1. Generalmente no
- 2. Sí, generalmente de nivel superior
- 3. Sí, generalmente de nivel inferior
- 4. Sí, generalmente del mismo nivel
- 5. Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel
- 6. No lo sé

6) En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?

- 1 Siempre
- 2 Muchas veces
- 3 Algunas veces
- 4 Sólo alguna vez
- 5 Nunca

7) ¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?

- 1 Sí
- 2 No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado contractualmente (POR EJEMPLO, trabajo de comercial pero me pagan como administrativo)
- 3 No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de administrativa pero me pagan como comercial)
- 4 No lo sé

8) ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en HOSPITAL REGIONAL DOCENTE MATERNO INFANTIL EL CARMEN?

- 1 Menos de 30 días
- 2 Entre 1 mes y hasta 6 meses
- 3 Más de 6 meses y hasta 2 años
- 4 Más de 2 años y hasta 5 años
- 5 Más de 5 años y hasta 10 años
- 6 Más de 10 años

9) ¿Qué tipo de relación laboral tienes con HOSPITAL REGIONAL DOCENTE MATERNO INFANTIL EL CARMEN?

- 1 Soy tipo tengo un contrato exclusivo
- 2 Soy temporal/contratado (contrato por obra y servicio)
- 3 Trabajo sin contrato



10) Desde que entraste en HOSPITAL REGIONAL DOCENTE MATERNO INFANTIL EL CARMEN ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?

- 1 No
- 2 Si, una vez
- 3 Si, dos veces
- 4 Si, tres o más veces

11) Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?

- 1 Ninguno
- 2 Alguno excepcionalmente
- 3 Un sábado al mes
- 4 Dos sábados
- 5 Tres ó más sábados al mes

12) Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?

- 1 Ninguno
- 2 Alguno excepcionalmente
- 3 Un domingo al mes
- 4 Dos domingos
- 5 Tres ó más domingos al mes

13) ¿Cuál es tu horario de trabajo?

- 1 Jornada completa (12 horas)
- 2 Jornada partida (mañana y tarde)
- 3 Turnos rotatorios excepto el de noche
- 4 Turnos rotatorios con el de noche

14) ¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?

- 1 No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida
- 2 Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos
- 3 Tengo hasta 30 minutos de margen
- 4 Tengo más de media hora y hasta una hora de margen
- 5 Tengo más de una hora de margen





15) Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?

- 1. Siempre
- 2. Muchas veces
- 3. Algunas veces
- 4. Sólo alguna vez
- 5. Nunca

16) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?

- 1. Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas
- 2. Hago aproximadamente la mitad de los tareas familiares y domésticas
- 3. Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas
- 4. Sólo hago tareas muy puntuales
- 5. No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas

17) ¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?

- 1. Siempre
- 2. Muchas veces
- 3. Algunas veces
- 4. Sólo alguna vez
- 5. Nunca

18) Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para HOSPITAL REGIONAL DOCENTE MATERNO INFANTE EL CARMEN?

- 1. 30 horas o menos
- 2. De 31 a 35 horas
- 3. De 36 a 40 horas
- 4. De 41 a 45 horas
- 5. Más de 45 horas

19) Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?

- 1. Ninguno
- 2. Algún día excepcionalmente
- 3. De 1 a 5 días al mes
- 4. De 6 a 10 días al mes
- 5. 11 o más días al mes





20) Teniendo en cuenta el trabajo que tienes que realizar y el tiempo asignado, dirías que:

|  | Siempre                  | Muchas veces             | Algunas veces            | Solo alguna vez          | Nunca                    |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) En tu departamento o sección falta personal   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) La planificación es realista  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) La tecnología (móviles, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

21) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

- + Siempre
- + Muchas veces
- + Algunas veces
- + Solo alguna vez
- + Nunca

22) Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?

- + 300 euros o menos
- + Entre 301 y 450 euros
- + Entre 451 y 600 euros
- + Entre 601 y 750 euros
- + Entre 751 y 900 euros
- + Entre 901 y 1.000 euros
- + Entre 1.001 y 1.500 euros
- + Entre 1.501 y 1.900 euros
- + Entre 1.901 y 2.100 euros
- + Entre 2.101 y 2.400 euros
- + Entre 2.401 y 2.700 euros
- + Entre 2.701 y 3.000 euros
- + Más de 3.000 euros

23) Tu salario es:

- + Fijo
- + Una parte fija y otra variable
- + Todo variable (a destajo, a comisión)





24) Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de tu trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas. ¿Con qué frecuencia...

|  | Siempre                  | Muchas veces             | Algunas veces            | Sólo algunas veces       | Nunca                    |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) tienes que trabajar muy rápido?   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) en tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?                                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) te retrasas en la entrega de tu trabajo?  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) tu trabajo requiere que te colles tu opinión?   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e) la distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?                                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f) tu trabajo requiere que viajes a todo el mundo por gustar aunque no tengas ganas?                                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g) tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| h) tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i) tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| j) tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| k) tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| l) hay momentos en los que necesitas estar en la empresa y en casa a la vez?   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| m) sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| n) sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| o) piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| p) te resulta imposible acabar las tareas laborales?   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| q) en tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |







25) Continuando con las exigencias y contenidos de tu trabajo, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:  
¿En qué medida...

|  | En gran medida           | En buena medida          | En cierta medida         | En alguna medida         | En ninguna medida        |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) tu trabajo requiere que tengas iniciativa?  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) tus tareas tienen sentido?  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) las tareas que haces te parecen importantes?  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) tu trabajo te afecta emocionalmente?  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e) tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f) es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g) te sientes comprometido con tu profesión?   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| h) tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i) tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| j) tu trabajo requiere que escondas tus emociones?   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| k) te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| l) tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?                                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| m) el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |





26) Estas preguntas tratan del grado de definición de tus tareas. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.  
¿En qué medida...

|  | En gran medida           | En buena medida          | En cierta medida         | En alguna medida         | En ninguna medida        |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) en tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) tu trabajo tiene objetivos claros?  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e) recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f) haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g) sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| h) sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i) tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| j) tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



27) Las siguientes preguntas tratan del apoyo que recibes en el trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.  
¿Con qué frecuencia...

|  | Siempre                  | Muchas veces             | Algunas veces            | Sólo algunas vez         | Nunca                    |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e) sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f) os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras?                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g) tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| h) recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i) tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

28) Estas preguntas se refieren hasta qué punto te preocupan posibles cambios en tus condiciones de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.  
¿Estas preocupado/a por ...

|  | En gran medida           | En buena medida          | En cierta medida         | En alguna medida         | En ninguna medida        |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?                                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) si te cambian de tareas contra tu voluntad?   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) si te despiden o no te renuevan el contrato?  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e) si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie...)? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f) lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



29) Las preguntas que siguen a continuación se refieren al reconocimiento, la confianza y la justicia en tu lugar de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.  
¿En qué medida...

|  | En gran medida             | En buena medida            | En cierta medida           | En alguna medida           | En ninguna medida          |
|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| a) tu trabajo es valorado por la dirección?  | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| b) la dirección te respeta en tu trabajo?  | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| c) recibes un trato justo en tu trabajo?   | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| d) confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?  | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| e) te puedes fiar de la información procedente de la dirección?  | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| f) se solucionan los conflictos de una manera justa?   | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| g) se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?   | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| h) la dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?                            | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| i) los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?   | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| j) se distribuyen las tareas de una forma justa?   | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| k) tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional? | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| l) tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?   | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| m) tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?  | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| n) tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?  | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |

## II. Las siguientes preguntas tratan de tu salud, bienestar y satisfacción

30) En general ¿dirías que tu salud es?

- 1 Excelente
- 2 Muy buena
- 3 Buena
- 4 Regular
- 5 Mala





31) Las preguntas que siguen se refieren a cómo te has sentido DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.  
Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...

|  | Siempre                  | Muchas veces             | Algunas veces            | Sólo alguna vez          | Nunca                    |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) te has sentido agotado/a?             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) te has sentido físicamente agotado/a? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) has estado emocionalmente agotado/a?  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) has estado cansado/a?                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e) has tenido problemas para relajarte?  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f) has estado irritado?                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g) has estado tenso/a?                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| h) has estado estresado/a?               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

32) Continuando con cómo te has sentido durante las cuatro últimas semanas, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta.  
Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...

|   | Siempre                  | Casi siempre             | Muchas veces             | Algunas veces            | Sólo alguna vez          | Nunca                    |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) has estado muy nervioso/a?                                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) te has sentido las mejores de moral que nadie podría imaginar? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) te has sentido calmado/a y tranquilo/a?                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) te has sentido desanimado/a y triste?                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e) te has sentido raro?   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



33) ¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración? Elige UNA SOLA RESPUESTA.

- 1. Muy satisfecho/a
- 2. Satisfecho/a
- 3. Insatisfecho/a
- 4. Muy insatisfecho/a

**¡MUCHAS GRACIAS POR TU TIEMPO Y COLABORACIÓN!**

## **ANEXO II. CONSENTIMIENTO INFORMADO**

## Consentimiento para participar en un estudio de investigación

---

Instituciones : Universidad Peruana los Andes  
Investigador : Kenyu Solórzano Quispe  
Titulo : Incidencia y factores asociados a riesgo psicosocial en personal de  
emergencia en Hospital Minsa Huancayo

---

### Propósito del Estudio:

Se le invita a participar en un estudio llamado: "Incidencia y factores asociados a riesgo psicosocial en personal de emergencia en Hospital Minsa Huancayo". Este es un estudio para determinar la incidencia de riesgo psicosocial en personal del Servicio de Emergencia del Hospital Regional Materno Infantil El Carmen.

### Procedimientos:

Si usted acepta participar en este estudio se le realizará lo siguiente:

1. Se tomara un cuestionario de 33 preguntas, con un tiempo aproximado de duración de 15 min.

### Riesgos:

No se prevén riesgos por participar en este estudio, salvo ligera incomodidad pasajera en la toma del cuestionario.

### Beneficios:

Se le informará de manera personal y confidencial los resultados que se obtengan de dicho cuestionario.

### Confidencialidad:

Nosotros guardaremos su información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participan en este estudio

### Uso futuro de la información obtenida:

La información de sus resultados será guardada y usada posteriormente para estudios de investigación

### Derechos del participante:

Si usted decide participar en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor consulte al personal que lo está evaluando.

## CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo que cosas me van a pasar si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

---

*Participante*

Nombre:  
DNI:

---

Fecha:

---

*Investigador*

Nombre:  
DNI:

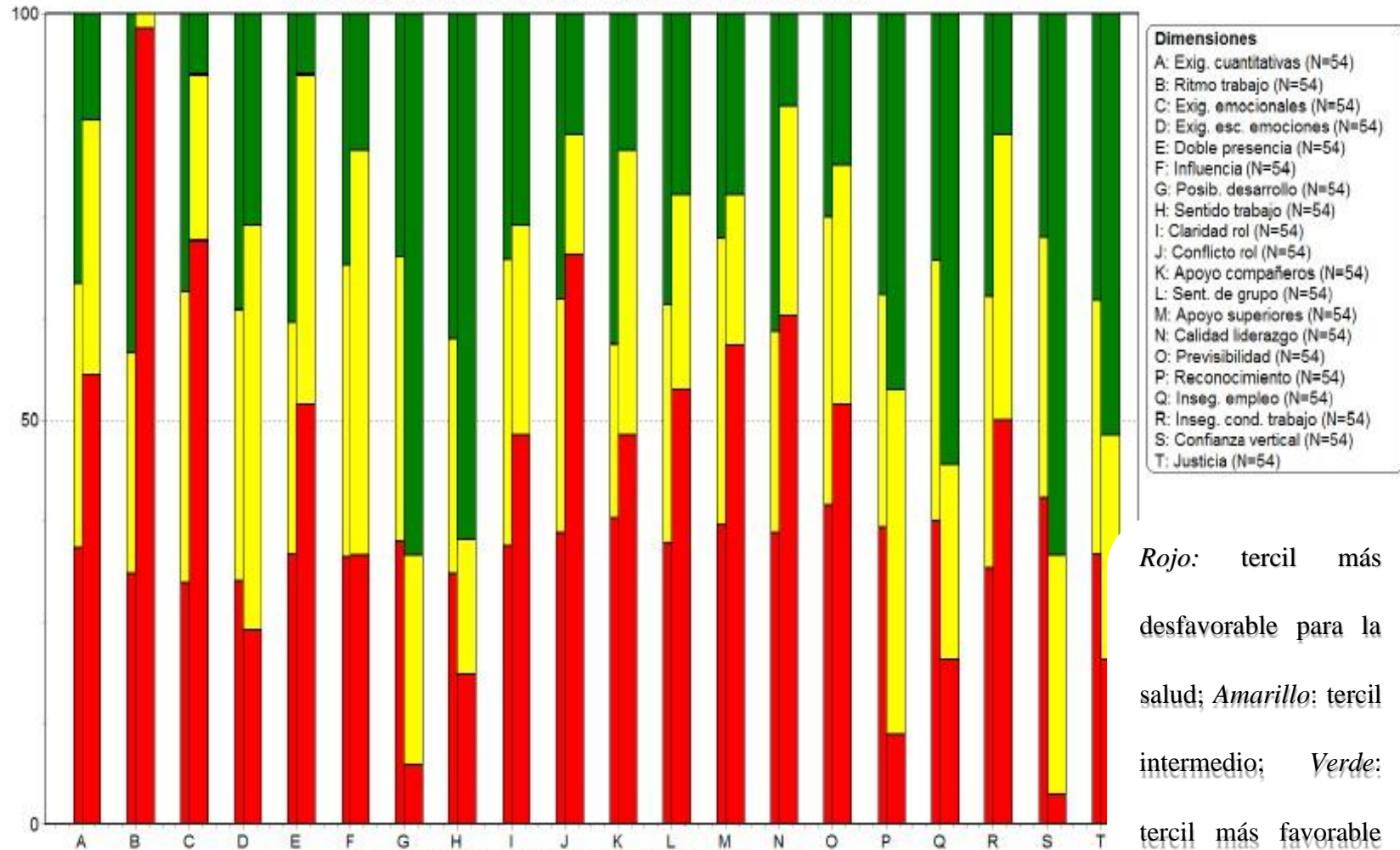
---

Fecha



**ANEXO III. EXPOSICIONES PSICOSOCIALES EN EL HOSPITAL REGIONAL  
DOCENTE MATERNO INFANTIL EL CARMEN POR CADA NIVEL DE  
REFERENCIA**

**Exposiciones psicosociales en HOSPITAL REGIONAL DOCENTE MATERNO INFANTIL EL CARMEN.**  
**Porcentaje de población en cada nivel de referencia.**



rojo: situación más desfavorable para la salud, amarillo: situación intermedia, verde: situación favorable  
 Columnas de abajo: referente, Columnas arriba: HOSPITAL REGIONAL DOCENTE MATERNO INFANTIL EL CARMEN

ANEXO IV. LOCALIZACIÓN DE LAS EXPOSICIONES EN EL HOSPITAL

REGIONAL DOCENTE MATERNO INFANTIL EL CARMEN

|                             | Puestos  |              |          |          | Sexo     |          |
|-----------------------------|----------|--------------|----------|----------|----------|----------|
|                             | Médico   | Licenciado/a | Obstetra | Puesto 3 | Mujeres  | Hombres  |
| Exigencias cuantitativas    | Rojo     | Amarillo     | Rojo     | Rojo     | Rojo     | Rojo     |
| Ritmo de trabajo            | Rojo     | Rojo         | Rojo     | Rojo     | Rojo     | Rojo     |
| Exigencias emocionales      | Rojo     | Rojo         | Rojo     | Rojo     | Rojo     | Rojo     |
| Exigencias de esconder      | Amarillo | Amarillo     | Amarillo | Amarillo | Amarillo | Amarillo |
| Doble presencia             | Rojo     | Amarillo     | Rojo     | Rojo     | Amarillo | Rojo     |
| Influencia                  | Amarillo | Rojo         | Amarillo | Rojo     | Amarillo | Amarillo |
| Posibilidades de desarrollo | Verde    | Verde        | Verde    | Verde    | Verde    | Verde    |
| Sentido del trabajo         | Verde    | Verde        | Verde    | Verde    | Verde    | Verde    |
| Claridad de rol             | Rojo     | Verde        | Rojo     | Amarillo | Rojo     | Rojo     |
| Conflicto de rol            | Rojo     | Rojo         | Rojo     | Rojo     | Rojo     | Rojo     |
| Aoyo social de compañeros   | Rojo     | Verde        | Rojo     | Rojo     | Rojo     | Rojo     |
| Sentimiento de grupo        | Rojo     | Verde        | Rojo     | Rojo     | Rojo     | Rojo     |
| Aoyo social de superiores   | Rojo     | Verde        | Rojo     | Rojo     | Rojo     | Rojo     |
| Calidad de liderazgo        | Rojo     | Verde        | Rojo     | Rojo     | Rojo     | Rojo     |
| Previsibilidad              | Rojo     | Verde        | Rojo     | Rojo     | Rojo     | Rojo     |
| Reconocimiento              | Amarillo | Verde        | Amarillo | Amarillo | Amarillo | Verde    |
| Inseguridad sobre el empleo | Verde    | Verde        | Rojo     | Verde    | Verde    | Verde    |
| Inseguridad sobre las       | Rojo     | Verde        | Rojo     | Rojo     | Rojo     | Rojo     |
| Confianza vertical          | Verde    | Verde        | Verde    | Verde    | Verde    | Verde    |
| Justicia                    | Verde    | Verde        | Verde    | Amarillo | Verde    | Verde    |

Rojo: tercil más desfavorable para la salud; Amarillo: tercil

intermedio; Verde: tercil más favorable para la salud.

## ANEXO V: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

| Variable                           | Definición operacional                  | Indicadores   | Escala de medición | Tipo de estadígrafo                           |
|------------------------------------|---|---|--------------------|---|
| Riesgo psicosocial                 | Exposición al riesgo psicosocial        | - Más favorable<br>- Situación intermedia<br>- Más desfavorable   | Nominal            | Estadística descriptiva, tablas de frecuencia |
| Sexo                               | Género                                  | Característica de sexo: masculino o femenino  | Nominal            | Estadística descriptiva, tablas de frecuencia |
| Edad                               | Edad cronológica                        | Años cumplidos a la fecha   | Ordinal            | Estadística descriptiva, tablas de frecuencia |
| Puesto laboral                     | Profesión                               | Médico<br>Enfermera<br>Obstetra<br>Técnicos en enfermería   | Nominal            | Estadística descriptiva, tablas de frecuencia |
| Componentes del riesgo psicosocial | Cognitivo<br>Fisiológico<br>Psicológico | 20 Dimensiones:<br>- Ritmo de trabajo<br>- Exigencias emocionales<br>- Conflicto de rol<br>- Calidad de liderazgo<br>- Apoyo social de superiores<br>- Exigencias cuantitativas<br>- Sentimiento de grupo<br>- Doble presencia<br>- Previsibilidad<br>- Inseguridad sobre las condiciones de trabajo<br>- Claridad de rol<br>- Apoyo social de compañeros<br>- Influencia<br>- Exigencia de esconder emociones<br>- Inseguridad sobre el empleo<br>- Justicia<br>- Sentido del trabajo<br>- Reconocimiento<br>- Posibilidades de desarrollo<br>- Confianza vertical | Nominal            | Estadística descriptiva, tablas de frecuencia |