



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA

Facultad de
MEDICINA

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

**PSYCHOSOCIAL RISK OF THE ASSISTANCE
PERSONNEL OF A PRE-HOSPITAL CARE SERVICE IN
METROPOLITAN LIMA**

**TESIS PARA OPTAR POR EL TÍTULO PROFESIONAL
DE LICENCIADO EN TECNOLOGÍA PARA URGENCIAS
MÉDICAS Y DESASTRES**

AUTORA

GIANNINA LISSETTE SALAS BEJARANO

ASESORES

JOSE LUIS ROJAS VILCA

CO – ASESORES

MERCEDES JEANNETTE ROSALES GARCIA

LIMA - PERÚ

2022

JURADOS

Presidente:	Dr. SERGIO ALEX ALVAREZ GUTIERREZ
Vocal:	Lic. ISABEL BERTILA AMORETTI ABURTO
Secretario:	Lic. MABEL BALCAZAR SALINAS
Fecha de Sustentación:	26 de octubre de 2022
Calificación:	Aprobado

ASESORES DE TESIS:

ASESOR

Dr. Jose Luis Rojas Vilca
Departamento Académico de Medicina

ORCID: 0000-0001-7864-113X

CO-ASESOR

Lic. Mercedes Jeannette Rosales Garcia
ORCID: 0000-0002-0971-3264

DEDICATORIA:

A mis padres que siempre me apoyan en mi crecimiento como persona de bien y profesional, y mis amistades donde los tuve siempre presente cuando necesité de su apoyo.

AGRADECIMIENTOS

A mis profesores, asesores y quienes me apoyaron en este trabajo de investigación por su tiempo, paciencia y dedicación.

FUENTES DE FINANCIAMIENTO

La autora contribuyo a este manuscrito

DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS

La autora declara no tener conflictos de interés.

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

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%	19%	5%	9%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	docplayer.es Fuente de Internet	2%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	repositorio.ecci.edu.co Fuente de Internet	2%
4	idoc.pub Fuente de Internet	1%
5	www11.urbe.edu Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad de Salamanca Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	1%
8	www.suseso.cl Fuente de Internet	1%

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	1
OBJETIVOS.....	4
MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL.....	5
MATERIALES Y MÉTODOS	15
RESULTADOS	19
DISCUSIÓN.....	23
CONCLUSIÓN / RECOMENDACIONES.....	26
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	28
TABLAS, GRÁFICOS Y FIGURAS	

RESUMEN:

Objetivo: Describir el nivel de riesgo psicosocial intralaboral de médicos y enfermeros asistenciales que laboran en las ambulancias de la Unidad Funcional de Atención Pre- Hospitalaria. **Materiales y métodos:** estudio de tipo descriptivo, transversal, realizado con 136 profesionales del servicio de Atención Pre - Hospitalaria mediante el cuestionario de Factores de riesgo psicosocial intralaboral de Forma A de 123 preguntas con la puntuación de la escala Likert. **Resultados:** los niveles de riesgo psicosocial según sus dominios; demanda de trabajo 111(81.6%) tiene riesgo muy alto, control 52(38.2%) tiene riesgo muy alto, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo 45(33.1%) tiene riesgo alto, recompensa 36(26.5%) tiene riesgo muy alto. **Conclusión:** Predominan los resultados de nivel de riesgo alto y muy alto en los dominios evaluados que podrían influir en el bienestar y calidad de vida laboral.

Palabras clave: Factor de Riesgo Psicosocial Intralaboral, Demandas del trabajo, Control sobre el trabajo, Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, Recompensas, Atención Móvil de Urgencias.

ABSTRACT:

Objective: To describe the level of intra-occupational psychosocial risk of healthcare doctors and nurses who work in the ambulances of the Pre-Hospital Care Functional Unit. **Methodology:** a descriptive, cross-sectional study carried out with 136 professionals from the Pre-Hospital Care service using the Form A questionnaire on Intra-occupational Psychosocial Risk Factors of 123 questions with the Likert scale score. **Results:** levels of psychosocial risk according to their domains; work demand 111 (81.6%) has very high risk, control 52 (38.2%) has very high risk, leadership and social relationships at work 45 (33.1%) has high risk, reward 36 (26.5%) has very high risk. **Conclusion:** High and very high-risk level results predominate in the evaluated domains that could influence well-being and quality of work life.

KEY WORDS: Intra-work Psychosocial Risk Factor, Work demands, Control over work, Leadership and social relations at work, Rewards, Mobile Emergency Care.

INTRODUCCIÓN

El trabajo en Atención Pre - Hospitalaria (APH) es considerado una labor constantemente solicitada por la población, en la que el personal debe estar actualizándose constantemente para dar la mejor atención, siendo una de las razones por la que los trabajadores esperan obtener de parte de la Organización, un buen ingreso económico para tener mejores condiciones en aspectos relacionados con su educación, salud, vivienda; entre otros; para sus familiares y ellos mismos (1,2).

Los Factores psicosociales de la organización, entendida como el ambiente físico, el contenido de las tareas, los factores subjetivos, podrían estar generando un riesgo alto de estrés en el personal asistencial; debido al esfuerzo físico que la misma actividad genera (Levantamiento de peso, manipulación de material de salud para emergencias, entre otros); a nivel emocional /(Sentimiento de sobrecarga emocional, carga mental, no poder expresar sus emociones, entre otros); teniendo en cuenta también que el tiempo de atención sea el menor posible, seguridad en la zona, y un traslado del paciente de manera eficiente y eficaz; sumado a ello, jornadas laborales donde se les pide más atenciones médicas; e incluso están al pendiente en la central telefónica, de alguna llamada de emergencia a otra institución porque la organización así lo demanda; pero aun así, los compañeros se apoyan ante cualquier eventualidad extra laboral para cumplir con el turno. La capacitación es limitada ya que se les solicita constancias de cursos con certificación internacional; la organización presenta un conjunto de mecanismos para incrementar la adaptación del personal, pero no son claras y oportunas porque no hay una buena comunicación; el personal asistencial suele descansar mientras

no hay una llamada de emergencia, teniendo que estar en constante nivel de alerta y también se dan situaciones en las que se han atendido pseudo emergencias. (2,3).

Por todo lo anteriormente mencionado, las condiciones laborales pueden llevar al personal asistencial a exponerse a los factores psicosociales que, si se perciben de manera desfavorable, pueden tornarse un riesgo psicosocial relevante; porque si no se toman medidas preventivas necesarias generaría estrés, síndrome *Burnout*, violencia psicológica y acoso en el trabajo o *mobbing*, generando afectación a la salud física y mental; e inclusive una mayor predisposición a la accidentabilidad (4). *Meliá Navarro, nos explica que al menos 80% de los accidentes laborales, es por causa principal del comportamiento humano* (5).

El personal asistencial pre - hospitalario puede afrontar diferentes factores de riesgo, físicos, químicos, biológicos, de tipo ergonómico y de tipo psicosocial (9). Ellos comentan “no hay coordinación previa con la Policía Nacional o el serenazgo, la presión social (filmaciones, retención domiciliaria, amenaza de muerte “piedras, arma blanca y fuego”); demora en la coordinación con hospitales excepto en pacientes (prioridad I), pocos insumos (materiales médicos), no solicitan carnet de vacunación, presión administrativa al personal de abajo, falta de publicidad de la existencia de la organización, no hay examen de salud ocupacional. Y con respecto a lo que ellos esperan por su esfuerzo y logros, no son lo que ellos esperan, remuneración, bienestar para ellos y su familia” (8).

El personal APH que ejerce cargo de liderazgo, obtuvieron nivel de riesgo psicosocial alto (10). Por ello, es de vital importancia estén en buen estado

emocional y físico, para desarrollar las actividades laborales de manera óptima y eficiente ya que, por lo descrito, se encuentran expuestos a constante estrés (11).

En el Perú, en noviembre del 2011 se aprobó la creación del Programa Nacional “Sistema de Atención Móvil de Urgencias-SAMU” en el marco del “Plan Nacional Concertado de Salud”; el cual, se encarga de brindar el servicio de atención prehospitalaria a la ciudad de Lima, y el cual ampliará su cobertura de atención a nivel nacional (14). SAMU cuenta con una central de llamadas, mediante la línea gratuita 106, en la que el personal de ciencias de la salud clasifica los casos reportados para coordinar la salida de la ambulancia con el personal asistencial pre – hospitalario (15).

Se demuestra que existen situaciones de violencia verbal, de parte de los usuarios hacia el personal que recepciona la llamada, como al personal APH en las atenciones; las cuales, en este último caso, pueden llegar incluso ser de tipo físico, y atentar contra la vida del personal (15-17,23). Son susceptibles a tener desgaste físico y psíquicos porque deben lidiar con el dolor y sufrimiento e imprevistos, y la presión social con el personal APH (18).

En el Perú, el Ministerio de trabajo y promoción del empleo, en La Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo y su modificatoria del año 2014 con la Ley N° 30222, reconoce la existencia de agentes psicosociales como parte de los monitores de agentes que se deben realizar en todas las Empresas a nivel Nacional (19,20).

Para la presente investigación, se utilizó el cuestionario de Factores de Riesgos Psicosociales Intralaboral; el cual tiene los siguientes procedimientos

estadísticos: el análisis factorial, y los coeficientes de correlación, llegando a obtener un nivel de confiabilidad de 0,954 en Alfa de Cronbach (2).

Siguiendo la metodología, se realizó la evaluación con el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma A (**Ver Anexo 02**), dirigido a profesionales, médicos y enfermeras, calificados para la atención pre-hospitalaria. El cuestionario se encuentra conformado por ciento veintitrés (123) preguntas o ítems (2).

OBJETIVOS

Objetivo General:

- Describir el nivel de riesgo psicosocial intralaboral de médicos y enfermeras asistenciales que laboran en las ambulancias de la Unidad Funcional de Atención Pre-Hospitalaria de un servicio de atención móvil de urgencias.

Objetivo Específico:

- Describir el nivel de riesgo según los dominios; demanda del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensas, en médicos y enfermeras asistenciales que laboran en las ambulancias de la Unidad Funcional de Atención Pre-Hospitalaria de un servicio de atención móvil de urgencias.

MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

Durante las batallas de Napoleón Bonaparte, ocurridas en el siglo XVIII y principios del siglo XIX, en Francia, al ver la gran pérdida de soldados en batalla, el cirujano militar Dominique Jean Larrey; fue quien tuvo la idea, de atender y trasladar de inmediato a los heridos en batalla, creándose así el *triage* y *ambulances volantes* “ambulancias voladoras”; siendo, este transporte considerado, como la *primera ambulancia en el mundo* (25).

En Perú, el 5 de diciembre de 1860, se fundó la compañía de Bomberos voluntarios, donde su tarea principal es salvar vidas atrapadas de los incendios, para luego dar atenciones pre hospitalarias; los cuales, son los pioneros en estas y han ido evolucionando, gracias a las donaciones e intercambio de conocimientos sea internacionales y nacionales, donde los más beneficiados han sido los ciudadanos peruanos (26). En el Gobierno del presidente Ollanta Humala, se funda en Lima, el 26 noviembre de 2011, el Sistema de Atención Móvil de Urgencias “*SAMU*”; integrado por trabajadores asistenciales, promotores de salud y personal administrativo debido a una necesidad de salud pública y el cual funciona de manera gratuita, mediante una línea telefónica 106 las veinticuatro horas del día (14).

A la evolución que se dio para atender a personas; pero también, los que atienden pueden tener efectos en su salud; es por ello, que los Organismos más prestigiosos en materia de salud laboral; tales como, la Organización Mundial de la Salud “OMS”, la Organización Internacional del Trabajo “OIT” y la Unión Europea “UE”; insisten desde hace años en prevenir y atender los riesgos profesionales “nuevos”, o más bien “emergentes”, derivados del mundo del trabajo. Todo ello

conlleva a la generación de estrés laboral, síndrome de quemarse por el trabajo “burnout”, violencia psíquica, acoso laboral “mobbing” (24). Este ritmo de trabajo dado de manera intensa, el autoritarismo de gestión, la economía, y la estabilidad social debe ser cuidado en pro de los trabajadores y sus familiares (3). Si no son prevenidas a tiempo pueden predisponer a la accidentabilidad (4). El trabajo en APH, por el nivel de riesgo alto, puede en algunos trabajadores llegar a generar apatía, cambios emocionales, entre otros (6). Para evaluar los aspectos intralaborales por medio de unos estudios de la combinación y comprobación de algunas teorías, que hicieron en el Ministerio de la Protección Social con un equipo técnico de psicólogos formados y con experiencia en evaluaciones fueron encargados para diseñar el instrumento Factores Psicosociales, de las cuales hicieron pruebas piloto y muestra de una población (6 796 459 de trabajadores de profesionales). El tamaño mínimo requerido de muestra fue 1717 de trabajadores ($P = 0,50$, confiabilidad 95%, una tasa de respuesta 75%). Estas teorías se redactarán a continuación:

“Los Factores Psicosociales en el trabajo se conceptualiza como aquellas situaciones que vive la persona con relación a su entorno, producto de la gestión del trabajo, aspectos organizacionales, ambientales o del individuo que pueden afectar potencialmente el bienestar y salud, tanto psíquica, física como social de los trabajadores” (10).

Cuando los Factores Psicosociales son valorados por el trabajador como poco o nada favorable, pueden afectar la salud del trabajador, generando estrés; el cual tiene como base dos modelos explicativos; siendo los siguientes:

Teoría demanda – control – apoyo social de Karasek, Theorell, Johnson (7)

Demanda. – Son requerimientos reiterados a nivel psicológico que el trabajo compromete al trabajador. Básicamente se refiere a la cantidad y volumen del trabajo, tiempo, atención, interrupciones imprevistas que se puede dar en cualquier tipo de trabajo.

Control. - es la capacidad para saber resolver la cantidad de demanda de trabajo. Tiene dos componentes: autonomía y desarrollo de las habilidades.

- ❖ Autonomía. – Capacidad que posee el trabajador de influenciar en las decisiones laborales elegidas y en la forma de cómo lleva el control de sus tareas o responsabilidades. Desarrollo de competencias se entiende como la posibilidad que nos da el trabajo de superarnos enfocado al ejercitamiento de nuevos conocimientos, creatividad, trabajo variado; entre otros.

Apoyo social. - es la percepción que tiene el trabajador de que sus compañeros y líderes manifiestan preocupación y estima por él.

El modelo de Karasek, Theorell, Johnson, explica a mayor demanda y bajo control ocasiona riesgo de desarrollar -dificultades relacionadas con el estrés. En caso de tener alto control y alta demanda habría un equilibrio entre ambos y reducir el riesgo de ocasionar enfermedades relacionadas al estrés. El apoyo social actúa como un atenuador del efecto del estrés en la salud.

Teoría del modelo de desequilibrio esfuerzo – recompensa de Siegrist (8)

(12)

Sostiene que la exigencia, el esfuerzo que genera la ejecución de las actividades y el poco o nulo reconocimiento de cualquier tipo (social, económico, entre otros) puede provocar aumento de tensión y estrés. Este estrés a su vez se puede dividir en eustrés ; es un tipo de tensión positiva; que nos ayuda a ponernos en modo de alerta y nos impulsa o motiva a buscar alternativas, tomar decisiones y ejecutarla; lo que nos permite el logro de objetivos y aumentar el rendimiento en el trabajo; caso contrario, el distrés o estrés negativo, se da cuando las exigencias sobrepasan nuestras capacidades, no nos permite decidir, solucionar problemas, generando que la persona se agote y produzca bajo rendimiento laboral.

En “esfuerzo” se definen dos tipos:

❖ Esfuerzo extrínseco. - se refiere a la demanda laboral.

- Ritmo apurado
- Interrupciones frecuentes
- Mucha responsabilidad
- Horas extras
- Esfuerzo físico
- Cada vez más trabajo

❖ Esfuerzo intrínseco. - la motivación del trabajador referente a la situación laboral, que puede ser negativa o positiva.

Las retribución a los trabajadores por su desempeño se clasifican:

- ❖ Financiero. - salario adecuado
- ❖ Estima. - respeto, reconocimiento y apoyo
- ❖ Seguridad. -Perspectiva de promoción y seguridad en el trabajo.

Modelo dinámico de riesgo psicosocial de Gloria Villalobos (2)

Son circunstancias que se encuentran en una situación laboral que tienen que ver con la forma de cómo se organiza la entidad, en que consiste el trabajo; además de cómo se ejecuta la tarea en la que confluyen de manera dinámica, ; las cuales, repercuten en la salud, en el desempeño del trabajador y satisfacción laboral.

Condiciones intralaborales de acuerdo al método utilizado (2)

Desde los inicios del trabajo a la actualidad, éste se ha pasado de ser una actividad netamente física, se ha vuelto una actividad “mental” la mayor parte del tiempo; y en la medida que se ha ido prestando mayor atención a las condiciones laborales, los Factores psicosociales se han considerado como la percepción o postura que tenemos en la interacción del medio ambiente, las condiciones del centro laboral, agrupadas en condiciones intralaborales y extralaborales, y en ellos los “riesgos psicosociales”, que pueden influir en la capacidad de saber cómo reaccionar durante el trabajo, como influir en la salud y bienestar del individuo.

El cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral; se basa de los modelos de demanda – control – apoyo social de Karasek, Theorell (1990) y Jonhson, del modelo de desequilibrio esfuerzo – recompensa de Siegrist (1996 y

2008) y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005). A partir de ellos, se encuentran cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones Intralaborales; siendo los dominios: demanda del trabajo, el control, el liderazgo y las relaciones sociales, y la recompensa; que se definen a continuación:

Demanda del trabajo: Son tareas para el trabajador, que pueden ser de tipo cuantitativa, cognitiva o mentales, emocionales, del ambiente físico laboral, del horario de trabajo, congruencia del rol con el puesto y la influencia del trabajo sobre el nuestro entorno personal, familiar. .

Control sobre el trabajo: Es la oportunidad que el trabajo da al colaborador para poder dar opinión sobre los diversos aspectos que intervienen en realización de su tarea. El poder expresar su deseo de realizar actividades laborales sin que se lo exija su superior inmediato, siendo más autónomo en la toma de decisiones y la ejecución de acciones, le permite aprender y afianzar sus habilidades; así como, la comunicación de las acciones en empresa, la claridad de las funciones y el acceso a capacitación son aspectos que comprenden este factor psicosocial.

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: Relación social que se establece entre los trabajadores que ejercen una posición de coordinación y sus colaboradores, quienes ejecutan mecanismos o formas de persuadir o influir para el logro de los objetivos y en las relaciones entre pares.

Recompensa: Es el estipendio que el trabajador obtiene debido a su esfuerzo laboral que puede ser de tipo físico y/o mental. ; los cuales pueden ser de tipo financiero (compensación económica por el trabajo), estima (reconocimiento del

grupo social y trato justo en el trabajo) así como, ascensos y/o estabilidad laboral. y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo.

Definiciones de riesgo psicosocial en el mundo laboral: (27)

Trabajo de turnos diurno y nocturno: en la organización del trabajo en equipo, según un ritmo continuo o discontinuo. Se considera trabajo diurno de 7 de la mañana a 7 de la noche y nocturno entre 7 de la noche a 7 de la mañana.

- ❖ **El turno diurno**, es un horario donde la actividad mental es más activa para responder al llamado y comer en el horario adecuado.
- ❖ **El turno nocturno**, afecta el ciclo normal del sueño esto conlleva un cambio en las funciones corporales, alimenticios (comida rápida, café, tabaco). Y a largo plazo altera el sistema nervioso causando dolor de cabeza, irritabilidad, tristeza, etc. Otras digestivas: náuseas, falta de apetito, gastritis, etc.
- ❖ **En los turnos rotatorios**, pueden surgir síntomas de ansiedad, depresión, desgaste físico y emocional estresante.

La carga mental del trabajo. - el uso cognitivo (percepción, memoria y lenguaje) o gasto de energía debido a la cantidad de información del trabajo.

❖ Procesos Cognitivos:

- Información externa (percepción)
- Análisis de la información
- La memorización
- El aprendizaje de sus procesos y variaciones

La sobrecarga. - es la excesiva cantidad de labores que tiene que realizar en poco tiempo, teniendo un ritmo de trabajo elevado, causando fatiga mental.

Características que influyen en la carga mental:

- ❖ Los objetivos y metas de vida
- ❖ La autoconfianza
- ❖ La motivación
- ❖ Las reacción y postura ante una situación
- ❖ Las competencias
- ❖ Los conocimientos,
- ❖ Estado de salud y estilos de vida.

Indicadores de la fatiga mental:

- ❖ Errores continuos
- ❖ Cansancio
- ❖ Irritabilidad
- ❖ Mayor incidencia de lapsus

- ❖ Disminución del nivel de vigilancia y aumento de probabilidad de accidentes o dañar a terceros.

La violencia en el trabajo. - según la OMS se define como *“el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo, que cause o tenga muchas posibilidades de causar lesiones, muertes, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones”*, la víctima puede ser quien recibe un servicio o quien brinda la propia víctima (un cliente, un paciente, un consumidor), normalmente se da cuando se brinda un servicio.

Estrés laboral. - en las últimas décadas habido grandes cambios que han hecho que las organizaciones incrementen, la presión laboral para brindar servicio y poder así llegar a más lugares; esto facilita sean más visibles los agentes psicosociales, y con el tiempo ser llamados riesgos emergentes cuyo tronco en común es el estrés.

Síndrome Burnout. -Es un conjunto de signos y síntomas que se dan como consecuencia de niveles altos de estrés producido netamente por el trabajo que puede ocasionar diversas enfermedades. Si bien es cierto, desde hace años es considerado un “riesgo emergente” también llamado “síndrome del desgaste profesional” o Síndrome de quemarse por el Trabajo”, la OMS en su asamblea del año 2019 ha formalizado considerarlo dentro del Manual CIE 11, a partir de enero del año 2022, dentro de la categoría “Problemas asociados con el empleo o el desempleo”. En sus primeros estudios se determinó que la incidencia era mayor en los trabajadores de servicios

humanos (educación, salud, administración pública, etc.). Pudiendo contribuir al deterioro de la salud física y/o mental las cuales se pueden manifestar en: dificultades cardiorrespiratorias, cefalea, problemas gastrointestinales, dificultad para dormir, mareos estados ansiosos, depresivos, etc.; pero ahora, se considera que este cuadro, se puede manifestar en todas las ocupaciones. A continuación, algunos signos del Burnout:

- ❖ Agotamiento físico y/o psíquico, y desgaste profesional.
- ❖ Distanciamiento afectivo o frialdad en sus relaciones interpersonales con otros trabajadores
- ❖ Dificultad para lograr cumplir sus metas ().

Consecuencias:

- Ser indiferente, negativo, sin motivación.
- Inseguridad para tomar decisiones y errores constantes.
- Aumento excesivo del consumo de alcohol, medicamentos, o drogas.
- Faltas constantes al trabajo y aumento de accidentes.
- Disminución de la ejecución de labores.
- No cumple con el trabajo o su desempeño es de baja calidad.
- Poca satisfacción hacia el trabajo.

El personal APH debe estar toda afiliada de seguro social completo, y tener cubiertos por un esquema de vacunación completa, y el equipo de protección personal (EPP) (9).

MATERIALES Y MÉTODOS

Diseño de estudio:

- Estudio descriptivo, observacional de corte transversal (21).

Población de Estudio:

- La población estuvo compuesta por ciento ochenta (180) profesionales de los cuales respondieron (136), médicos y enfermeros asistenciales de la unidad de atención pre – hospitalaria que laboraron en la Dirección de Sistema de Atención Móvil de Urgencias de la ciudad de Lima. Fueron invitados a participar todos los colaboradores, correspondiendo a un muestreo censal desde Julio a agosto del 2018, y que cumplan con los criterios de inclusión.

Criterios de inclusión:

- Experiencia laboral mínima de seis meses como médico de ambulancia o enfermero de ambulancia, que labore como servidor asistencial en las ambulancias de la Unidad Funcional de Atención Pre – Hospitalaria.
- Que tenga vínculo laboral contractual con la Dirección de Servicios de Atención Móvil de Urgencias al momento del estudio.

- En el estudio se incluirá a la población total accesible que cumpla los criterios de selección.

Validación de instrumento:

Se utilizó el cuestionario de Factores de Riesgos Psicosociales Intralaboral Forma A, elaborado por el la Universidad Javeriana y publicado por el Ministerio de la Protección Social de Colombia, en el año 2010; el cual, fue sometido a juicio de expertos para determinar la validez de contenido para ser aplicado a la población de estudio y la confiabilidad se avala por el coeficiente Alfa de Cronbach que fue utilizado para dar la confiabilidad del cuestionario **(Ver Anexo 13 y 14)**.

El cuestionario de Factores de Riesgo Psicosociales Intralaboral Forma A, elaborado por el la Universidad Javeriana, avalado por el Ministerio de Protección Social de Colombia (2010), consta de 123 preguntas que exploran 4 dominios: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, Control sobre el trabajo, Demandas del trabajo y Recompensa. El cuestionario evalúa 19 dimensiones **(Ver Anexo 03)**, cuya ficha técnica se presenta en el **(Ver Anexo 01)**.

Para el presente estudio se realizó validación por juicio de expertos: Cuatro (04) Psicólogos con experiencia en Psicología en Salud Ocupacional, un (01) Médico que laboró en atención pre – hospitalaria y un (01) un Médico experto validando instrumentos. **(Ver Anexo 16)**

Estando todo conforme con la metodología y siendo reportado en un 100%, la comprensión del cuestionario, procedimos a realizar la recolección de datos de nuestro estudio con fin de dar un resultado descriptivo, observacional de corte transversal para cumplir con nuestros objetivos planteados.

Recolección de datos:

El medio para captar a los médicos y enfermeros consistió en llamar al número de su base y coordinar la fecha de evaluación. La fecha y lugar de evaluación fue difundida a través de los diferentes medios de comunicación, mediante un comunicado, llamadas telefónicas y recordatorios a través de la supervisión.

Se invitó a la población compuesta por 180 profesionales, sin embargo, solo 136 profesionales respondieron el cuestionario del estudio de los cuales: 67 médicos y 69 enfermeros que cumplieran con los criterios de selección, porque los restantes estuvieron incompletos.

Durante la aplicación de los cuestionarios, se les explicó a los colaboradores, el objetivo y la finalidad de la evaluación; ya que previamente se les envió la información sobre el tema a evaluar y la carta de consentimiento informado para ser evaluados.

Tras la aplicación de este cuestionario me asegure que todos los enunciados e ítems sean entendidos y el tiempo de aplicación se estimó aproximadamente de 20 a 30 minutos.

El cuestionario fue confidencial y se codificó las encuestas, con número de orden y correo del participante para que pueda solicitar de manera anónima su resultado de dicho test.

Análisis de datos:

Se elaboró una base de datos, identificando los dominios y dimensiones de los factores psicosociales a evaluar (**Ver Anexo 03, 04 y 05**), se tuvo en cuenta las respuestas marcadas, se le asignó una puntuación de acuerdo a la escala Likert (**Ver Anexo 06**) por cada evaluación que se realizó la conversión o transformación de los puntajes directos (**Ver Anexo 07**).

Finalizada la fase de registro de datos; se analizó los resultados en función al objetivo de estudio según los dominios; luego, se almacenó en una base de datos electrónica y se analizó con el programa SPSS versión 20.0.

En función al análisis obtenido, habiendo hecho uso del baremo del cuestionario (**Ver Anexo 08**), se define la operacionalización de las variables (**Ver Anexo 15**), se describió los resultados a nivel general y por dominio de factores psicosociales y nivel de riesgo obtenido a partir de la frecuencia (**Resultados**),

Por último, es importante destacar, que se eligió el presente cuestionario en trabajadores de SAMU, por el alto nivel de confiabilidad obtenido (**Ver Anexo 15**)

Consideraciones éticas:

A todos los participantes se les explicó el propósito del estudio, la forma de llenar el cuestionario, y sobre todo el anonimato del mismo. Se utilizó un formato de hoja de consentimiento informado para participar en un proyecto de investigación. El proyecto y el formato de hoja informativa fueron aprobados por el Comité de Ética e Investigación de la UPCH.

Finalizada la ejecución del proyecto investigación del personal asistencial pre - hospitalaria, se les brindó una charla de para mejorar los niveles de riesgo psicosociales, para que tuvieran un mejor desempeño. Y además presentar los resultados a la Dirección de Servicios de Atención Móvil de Urgencias.

RESULTADOS

Datos Poblacionales

En la Tabla N°1, se muestra la distribución de las características del personal asistencial que labora en las ambulancias de la Unidad Funcional de Atención Pre-Hospitalaria del Servicio de Atención Móvil de Urgencias, una población de 136. Se observa que existe una proporción equitativa del personal femenino (50.7%) respecto al masculino (49.2%). El estado civil de este grupo muestra un porcentaje mayores soltero (49.2%) y casado (47.7%) frente a las demás condiciones civiles. Respecto a los profesionales de esta unidad se aprecia que en su gran mayoría son enfermeras(os) (50.7%) frente a los médicos (49.2%). Respecto al número de hijos se aprecia que en su gran mayoría los que tienen 2 hijos (27.9%) frente a los demás. El turno de trabajo se aprecia que en su mayoría día y noche (76.4%) a diferencia del turno día (23.5%). Con respecto a la edad, el

grupo etario que obtiene mayor cantidad de colaboradores es el de 25 - 35 años (50.7%), frente al grupo de 36 - 45 años (47%).

En la Tabla N°2, se muestra la distribución en relación al Riesgo Psicosocial Población Total del personal asistencial que labora en las ambulancias de la unidad funcional de atención pre – hospitalaria del servicio de atención móvil de urgencias; una población 136 quienes se encuentran en riesgo muy alto, demanda del trabajo 111 (81.6%), Control 52 (38.2%), en liderazgo y relaciones sociales en el trabajo presentan riesgo alto 45 (33.1%) ,en recompensa presenta valores iguales en riesgo muy alto y riesgo medio 36 (26.5%).

En la Tabla N°3, se muestra la distribución de relación al riesgo psicosocial población referente médico y enfermeros que laboran en las ambulancias de la unidad funcional de atención pre – hospitalaria del servicio de atención móvil de urgencias; una población de médicos 67 y enfermeros 69. Se observa que los médicos tienen riesgo muy alto en demanda del trabajo 55(82.1%), control 25 (37.3%), recompensa 23 (34.3%), en riesgo medio esta liderazgo y relaciones sociales en el trabajo 20 (29.9%). En la población de enfermeros se encuentran en riesgo muy alto, demanda del trabajo 56 (81.2%), control sobre el trabajo 27 (39.1%), en riesgo alto, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo 26 (37.7%) y riesgo medio se encuentra recompensa 21 (30.4%).

En la Tabla N°4, se muestra la distribución de relación al riesgo psicosocial población referente a mujeres y hombres que laboran en las ambulancias de la unidad funcional de atención pre – hospitalaria del servicio de atención móvil de urgencias; una población de Mujeres 69 y Hombres 67. Se observa en mujeres

tienen riesgo muy alto en demanda del trabajo 53 (76.8%), control 25 (36.2%), en riesgo alto esta Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo 24 (34.8%), y en riesgo medio esta recompensa 21 (30.4%). En cambio, en hombres tienen riesgo muy alto en demanda del trabajo 58(86.6%), control sobre el trabajo 27(40.3%), recompensa 22(32.8%). En riesgo Alto esta liderazgo y relaciones sociales 21(31.3%).

En la Tabla N°5, se muestra la distribución de relación al riesgo psicosocial población referente a edades que laboran en las ambulancias de la unidad funcional de atención pre – hospitalaria del servicio de atención móvil de urgencias; una población de edades 25 a 35 años son 69, 36 a 45 años son 64 y más de 45 años son 3. Se observa en primer grupo de los 69 con riesgo muy alto en demanda del trabajo 58 (84.1 %), control sobre el trabajo 24 (34.8%), en riesgo alto estas relaciones sociales en el trabajo 24 (34.8%) y en riesgo medio esta recompensa 21(30.4%). En el segundo grupo de los 64 con riesgo muy alto en demanda del trabajo 50 (78.1%), control sobre el trabajo 27(42.2%), recompensa 18 (28.1%), en riesgo alto está liderazgo y relaciones sociales en el trabajo 20(31.3%). En el tercer grupo de los 3 con riesgo muy alto en demanda del trabajo 3(100%), recompensa 1(33.3%), en riesgo alto este control sobre el trabajo 2(66.7%), liderazgo y relaciones sociales sobre el trabajo 1 (33.3%).

En la Tabla N°6, se muestra la distribución de relación al riesgo psicosocial población referente a estado civil quienes laboran en las ambulancias de la unidad funcional de atención pre – hospitalaria del servicio de atención móvil de urgencias; una población de estado civil en solteros son 67, casados son 65, divorciados son 4. Se observa de los solteros en riesgo muy alto en demanda del trabajo 60(89.6%), control sobre el trabajo 21(31.3%), recompensa 17(25.4%), en riesgo alto esta

liderazgo y relaciones sociales en el trabajo 20 (29.9%). De los casados en riesgo muy alto en demanda del trabajo 48 (73.8%), control sobre el trabajo 30 (46.2%), recompensa 19(29.2%) y en riesgo alto esta liderazgo y relaciones sociales en el trabajo 23 (35.4%). De los divorciados en riesgo muy alto en demanda del trabajo 3 (75%), en riesgo alto este control sobre el trabajo 2(50%), liderazgo y relaciones sociales en el trabajo 2 (50%), en riesgo medio esta recompensa 4 (100%).

En la Tabla N°7, se muestra la distribución de relación al riesgo psicosocial población referente a número de hijos de quienes laboran en las ambulancias de la unidad funcional de atención pre – hospitalaria del servicio de atención móvil de urgencias; una población ningún hijo son 61, un hijo son 37, dos hijos a más son 38. Se observa del primer grupo en riesgo muy alto en demanda del trabajo 55 (90.2%), control sobre el trabajo 21 (34.4%), recompensa 16(26.2%), riesgo alto esta liderazgo y relaciones sociales en el trabajo 17 (27.9%). En el segundo grupo en riesgo muy alto en demanda del trabajo 29(78.4%), control sobre el trabajo 14 (37.8%), en riesgo alto esta liderazgo y relaciones sociales en el trabajo 13(35.1%), en riesgo medio esta recompensa 11(29.7%). En el tercer grupo en riesgo muy alto en demanda del trabajo 27(71.1%), control sobre el trabajo 17 (44.7%), recompensa 13(34.2%), en riesgo alto esta liderazgo y relaciones sociales en el trabajo 15 (39.5%).

En la Tabla N°8, se muestra la distribución de relación al riesgo psicosocial población referente a los turnos de quienes laboran en las ambulancias de la unidad funcional de atención pre – hospitalaria del servicio de atención móvil de urgencias;

unas poblaciones tienen turnos día son 32, día y noche 104. Se observa del turno día que están en riesgo muy alto en demanda del trabajo 14(43.8%), control sobre el trabajo 13(40.6%), en riesgo medio están liderazgo y relaciones sociales en el trabajo 10(31.3%), la recompensa 11(34.4%). En turno día y noche es riesgo muy alto en demanda del trabajo 48(46.2%), control sobre el trabajo 39(37.5%), en riesgo alto están liderazgo y relaciones sociales en el trabajo 37(35.6%), recompensa 28(26.9%).

DISCUSIÓN

En la investigación de Ecuador del personal de un hospital en el área quirúrgica de una población de enfermería evaluadas con el test de Maslach que valora las áreas de cansancio emocional, despersonalización, y ausencia de realización personal, los cuales presentaron un alto de nivel de estrés, relación entre colaboradores, trato con su jefe, debido a sobrecarga de trabajo, quedarse como encargado de servicio y por no contar con materiales médicos. (6) El resultado es parecido al servicio de atención en ambulancia porque también salieron con un nivel de alto riesgo debido a la sobrecarga de trabajo, escaso control de la gestión del trabajo, poco desenvolvimiento en liderazgo y relaciones sociales, recompensa de su labor no es lo que esperan, es por ello su nivel de estrés es muy alto que puede afectar a la salud.

El personal pre hospitalario colombiano (Bomberos Medellín, Cruz Roja Colombiana, Defensa Civil, y Rescate Antioquia de la ciudad de Medellín) fue encuestada para saber sus condiciones laborales donde se encontró 44.4% con

estabilidad laboral, 55.6% son voluntarios, 68.5% presenta esquema de vacunación, el 70.37% está afiliado a un régimen contributivo, 20.7% no tienen ningún tipo de seguridad social. (9) En cambio el personal APH de Lima según los resultados su nivel de riesgo es muy alto porque no presentan toda una estabilidad laboral porque algunos son nombrados es personal estable tienen seguro social y tienen un régimen contributivo, CAS que renuevan contrato y cuentan con seguro social, tienen régimen contributivo y terceros renuevan contrato, pero no cuentan con seguro social, refirieron que no presentaban esquema de vacunación.

La investigación de un grupo de jefes de personal salud de cinco instituciones de salud de alta complejidad (nivel III) de Colombia fueron evaluado con el test Factores de riesgo psicosocial intralaboral, los cuales salieron con riesgo alto en los dominios demanda del trabajo, liderazgo y relaciones sociales. (10) Similar han salido los resultados con el personal de asistencial APH en dichos dominios y también en los dominios control, recompensa con nivel de alto riesgo.

Una investigación de España donde se les encuesta a un grupo de trabajadores con el test de factores psicosocial donde los dominios evaluados son demanda, control, recompensa, el resultado indica que presenta alta demanda cognitiva y física, poco control y bajo apoyo social, bajas recompensas todo ello debido al estrés laboral y que puede afectar a la salud (estrés, enfermedad cardiovascular). (12) Si bien en el trabajo del personal APH sale con similar resultado se podría decir que también puede generar las comorbilidades que menciona el anterior trabajo de investigación.

La investigación de Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral de Ecuador del personal pre-hospitalario de una compañía de bomberos, fueron encuestados se resultando que presentan riesgo psicosocial afectando de manera negativa e influyendo en aparecer estrés laboral y afectando a la salud (física, psíquica o social), la población, el 36% de ellos oscila 26 a 35 años son adultos jóvenes, 67% no presentan una especialidad, en participación implicancia y responsabilidad tiene 51% salen muy inadecuado, en formación , información y comunicación resulta 45% como inadecuada, gestión de tiempo salen como 39% como inadecuado, cohesión de grupo un 44% como inadecuado. (13) Mientras con el personal APH el 50% de la población oscila 25 a 35 años; en control, liderazgo y relaciones sociales salen con alto riesgo esto quiere decir que no hay una buena distribución de roles para realizar el trabajo, no hay una adecuada comunicación entre líder de servicio y personal para el bien común e incluso entre compañeros.

El personal asistencial pre-hospitalario en el año 2015, de una población 158 fue evaluado para ver la prevalencia de estrés laboral por medio de dos cuestionarios, datos generales e Inventario de Maslach Burnout Inventory, el resultado fue de 67% de estrés laboral. (15) En el año 2018 fueron evaluados por el test Factores de riesgo psicosocial, dicho personal de 136 donde salieron las dimensiones su nivel riesgo, demanda del trabajo 81%, control 38.2%, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo 33.1%, recompensa 26.5%, esto indica que aumentado el nivel de riesgo para la salud del personal.

En los trabajos que hablan sobre la violencia al personal de salud, ambas investigaciones avalan que esto va en aumento, y es algo que se debe reflexionar.

(16, 17) Referente al personal APH que fueron evaluados mediante el test y entrevista donde manifiestan que llegan a presentar violencia contra su persona, incluso contra los equipos médicos, y ambulancia.

El personal APH presenta estrés físico y emocional por las situaciones extremas de la vida que suelen enfrentar en su labor. (18) En la evaluación de factores de riesgo donde los resultados demuestran un nivel alto de riesgo por la demanda de la cantidad de trabajo, en los lugares que deben enfrentar se demuestra que perjudica su salud física, emocional, cognitiva y podría ocurrir un accidente laboral o enfermedad ocupacional.

Si bien la labor de APH se califica como un trabajo de alto riesgo, porque encontramos factores que vulneren negativamente por factores de riesgo ambientales (físico, químico y biológico), organizacionales (psicosocial), ergonómico (carga física y mental) y de seguridad por la exposición a los diferentes escenarios que puede perjudicar a su salud. (19) (28). Y por ello debe tener una evaluación ocupacional antes de laborar, durante y al término relación laboral para la prevención de la salud del trabajador. (20) Falta una ley Pre - Hospitalaria donde se le reconozca como área crítica y por especialidad.

CONCLUSIÓN / RECOMENDACIONES

Los niveles de riesgo psicosocial en los dominios, demanda de trabajo, control, liderazgo y relaciones sociales, recompensa tiene como resultado niveles altos y muy altos esto produciría mala calidad de vida laboral para su salud física y mental del personal de salud.

Mejora del bienestar laboral, promoviendo actividades que permitan mejorar el reconocimiento, apoyo social, liderazgo y sobrellevar las demandas del trabajo en la Institución. Realizar el monitoreo de agentes y cumplir con el plan anual de Seguridad y Salud en el Trabajo. Establecer espacios de aprendizaje entre trabajadores/as con mayor y menor experiencia para desarrollar nuevas competencias, habilidades, conocimientos, mantener una evaluación constante de las habilidades de cada trabajador/a. 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. Capacitar a los jefes, coordinadores y supervisores para que reconozcan verbalmente a sus equipos por el trabajo bien realizado. Elaborar programa interno de reconocimiento organizacional, señalando mecanismos formales, responsables y estrategias de reconocimiento (por ejemplo, a la trayectoria, innovación, etc.). Que se cumpla la ley 29783 y realizar, las evaluaciones de factores de riesgo psicosocial para implementar medidas de prevención. Promover la creación de un proyecto de Ley Pre- Hospitalaria donde sea reconocido como área crítica y por especialidad.

Se sugiere otro tipo de gestión laboral donde se le escuche más las ideas del personal para mejorar el bienestar laboral, aplicar técnicas de relajamiento por lo menos una vez a la semana, convenios con instituciones de educación para tener facilidades para actualizar conocimientos, aumentar servicios y unidades de ambulancias, 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,

Participación de las Gerencias en sesiones de Coaching individual y grupal, mejorar la seguridad del personal por medio del resguardo policial.

Esta clase de investigación amerita seguir investigando y darle continuidad, como esta en área de emergencias médicas, en caso de una emergencia sanitaria, desastre natural, una pandemia, se tendría que analizar porque sus consecuencias y efectos serían mayores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Guerrero Pupo JC, Cañedo Andalia R, Rubio Rodríguez SM, Cutiño Rodríguez M, Fernández Díaz DJ. Calidad de vida y trabajo. Algunas consideraciones sobre el ambiente laboral de la oficina. Revista Acimed [Internet] 2006 [citado 10 de setiembre del 2019]; 14 (4). Disponible en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352006000400005
2. Ministerio de la Protección Social. Batería de instrumento para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá D. C.: Ministerio de la Protección Social; [Libro Físico]
3. Comité Mixto OIT- OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra. Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Serie

Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo Núm. 56. Ginebra. [Informe internet]

1984. [Citado 31 de agosto 2019] p 10 – 12. Disponible en:

<http://www.factorrespicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

4. Muñera M, Sáenz M, Cardona D. Nivel de riesgo psicosocial intralaboral de los docentes de la Facultad de Medicina, Universidad CES. Medellín, 2011. Revista CES Medicina [Internet] 4 diciembre 2013 [citado 15 de agosto 2016]; 27(2): pp163-175. Disponible en:

<http://www.scielo.org.co/pdf/cesm/v27n2/v27n2a04.pdf>

5. Navarro M. En: Industriales ETSII UPM. El Factor Humano, pieza clave en la prevención de riesgos laborales. [Monografía en internet] I Jornada Técnica de la Cátedra de Seguridad Lafarge Cementos 2010 [citado 4 marzo 2016]. Disponible en:

https://indusnet.etsii.upm.es/gestion_escuela/personal/adjuntos/presentaciones/809.pdf

6. Santamaria J. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería que labora en el área de centro quirúrgico del Hospital IESS Ambato, periodo 2015. Universidad Regional Autónoma de los Andes “UNIANDES”. [Internet] 2016 [citado 17 octubre 2016]. Disponible en:

<http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/4185>

7. Karasek R. en Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España. NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I). [Monografía en internet] Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo 2001 [citado 3 abril 2016]. Disponible en:

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_603.pdf

8. López Á, Ayensa J. Un método para anticiparse al estrés laboral: el modelo de Siegrist (I). Gestión Práctica de Riesgos Laborales [Internet] febrero 2008 [citado 9 abril 2016]; 46: pp52 – 59. Disponible en:

<http://pdfs.wke.es/1/2/2/3/pd0000021223.pdf>

9. Echeverri N, Echeverry F, Ruiz J. Condiciones laborales del personal pre hospitalario de algunas empresas de Medellín, 2008. Revista CES [Internet] Julio - diciembre 2010 [citado 20 abril 2016]; 1(1): 4 - 24. Disponible en:

http://revistas.ces.edu.co/index.php/ces_salud_publica/article/view/1303r

10. Sarsosa K, Charria V, Arenas F. Caracterización de los riesgos psicosociales intralaboral en jefes asistenciales de cinco clínicas nivel III de Santiago de Cali (Colombia). Revista Gerencia y Política de Salud [Internet] 1 Julio 2014[citado 17 de Agosto del 2015]; 13 (27): pp348- 361. Disponible en:

<http://www.scielo.org.co/pdf/rgps/v13n27/v13n27a21.pdf>

11. Echeverri N, Echeverry F, Ruiz J. Condiciones laborales del personal pre hospitalario de algunas empresas de Medellín, 2008. Revista CES [Internet] Julio - diciembre 2010 [citado 20 abril 2016]; 1(1): 4 - 24. Disponible en:
http://revistas.ces.edu.co/index.php/ces_salud_publica/article/view/1303r
12. Luceño L, Martín J, Díaz E. Factores Psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad. Revista de Psicología y Psicopedagogía [Internet] 2004 [citado 13 mayo 2016]; 3 (1): pp95 – 108. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1071126.pdf>
13. Sarabia L., Luis C., Michael, Factores de riesgo psicosocial y su influencia en la generación de estrés laboral en el contingente de atención pre hospitalaria del Cuerpo de Bomberos del Distrito Metropolitano de Quito [Internet] 2015 [citado 9 diciembre 2016] Disponible en:
<http://www.dspace.uce.edu.ec:8080/handle/25000/7419>
14. Ministerio de Salud. Evidencias - Sistema de Atención Móvil de Urgencia (SAMU) [Informe internet] enero 2012. [Citado 25 abril 2016] Disponible en:
[http://www.ins.gob.pe/repositorioaps/0/4/jer/evidencias/NOTA%20T%C3%89CNICA%20N%C2%B0%2002%20-2012\(1\).pdf](http://www.ins.gob.pe/repositorioaps/0/4/jer/evidencias/NOTA%20T%C3%89CNICA%20N%C2%B0%2002%20-2012(1).pdf)
15. Sánchez K, Loli R, Sandoval M. Prevalencia de estrés laboral en el personal asistencial prehospitalario del programa de sistema de atención móvil de urgencias -Instituto de Gestión de Servicios de Salud (SAMU - IGSS). Revista Enfermería

Herediana [Internet] Julio – diciembre 2015 [citado 27 abril 2016]; 8(2): pp 116-122. Disponible en:

<http://www.upch.edu.pe/vrinve/dugic/revistas/index.php/RENH/article/view/2691>

16. Rodríguez V, Paravic T. Un modelo para investigar violencia laboral en el sector salud. Revista Gaúcha Enferm. [Internet] 2013 [citado 1 junio 2016]; 31(1): pp 196 – 200. Disponible en:

<http://www.seer.ufrgs.br/RevistaGauchadeEnfermagem/article/view/30623>

17. Rodríguez Campo Varinia Alejandra, Paravic Klijn Tatiana María, González Rubilar Urcesino Del Tránsito. Percepción de violencia física y factores asociados en profesionales y técnicos paramédicos en la atención prehospitalaria. Index Enferm [Internet]. 2015 Jun [citado 2020 Mar 18]; 24(1-2): 10-14. Disponible en:

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962015000100003&lng=es

18. Filgueira Martins Claudia Cristiane, Nunes Vieira Alcivan, Rosado Moraes Fátima Raquel. El desgaste relacionado con el trabajo desde la perspectiva de los enfermeros de atención pre-hospitalaria. Rev cubana Enfermera [Internet]. 2011 Dic [citado 2020 Mar 18]; 27(4): 309-318. Disponible en:

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192011000400008&lng=es.](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192011000400008&lng=es)

19. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Informe Técnico de los Factores de Riesgo Psicosocial en trabajadores de Lima Metropolitana [Informe Técnico internet] 19 marzo 2014[citado 8 Marzo 2016]. Disponible en:
http://www.trabajo.gob.pe/CONSEJO_REGIONAL/PDF/documentos5.pdf
20. Ley N° 30222, Ley que modifica la ley N°29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo. periódico: El Peruano; 2014. Disponible:
<http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/30222.pdf>
21. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de investigación. 5 ed. México: The Mc Graw-Hill; [Libro Internet]. 2010. [Citado el 24 octubre del 2016] P. 545 Disponible en:
https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
22. Escobar- Pérez J, Cuervo- Martínez A. Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. Universidad El Bosque, Colombia e Institución Universitaria Iberoamericana, Colombia [Internet] 2007 [citado 4 de junio 2017] Disponible en:
http://www.humanas.unal.edu.co/psicometria/files/7113/8574/5708/Articulo3_Juicio_de_expertos_27-36.pdf

23. Noticia de Perú 201. ¡Indignante! Más del 95% de las llamadas de emergencias son falsas. Perú 21 [noticia de internet] 2018 de abril [citado 2020 marzo 19].

Disponible en:

<https://peru21.pe/peru/emergencias-95-llamadas-recibidas-son-falsas-404893-noticia/>

24. Observatorio Permanente *Riesgo Psicosociales* UGT. Guía Sobre Factores y Riesgo Psicosociales. Primera edición ed. Madrid: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT; 2006.

25. Phillips A. Dominique Larrey, el médico napoleónico que inventó el triaje y la ambulancia [Internet]. La vanguardia. 2020 [citado 8 julio 2020]. Disponible en:

<https://www.lavanguardia.com/historiayvida/historia-contemporanea/20200412/48397325397/coronavirus-triaje-ambulancia-dominique-larrey-napoleon.htm>

26. Coz Vargas JC. Historia del cuerpo de bomberos voluntarios del Perú al cierre del milenio [Internet]. Bomberos Perú. 2000 [citado 8 julio 2020]. Disponible en:

<http://www.bomberosperu.gob.pe/libro/Libro%20Historia%20CBP%20Cap09.pdf>

27. Gobierno de Aragón departamento de economía hacienda y empleo, Secretaría de Acción Sindical, Salud Laboral y Medio Ambiente. Manual de riesgos psicosociales en el mundo laboral. [Internet] (citado 2020 Set 24); pp 29-47, 71-75, 79-95

https://www.academia.edu/34614125/Manual_de_riesgos_psicosociales_en_el_mundo_laboral

28. Hilda C., Maycon R., Suelky da S., Eronice de M., Naldiana C., Amália de O. Risco Ocupacional entre profissionais de Saúde do Serviço de atendimento móvel de urgências – SAMU [internet] 2016 [citado 30 de Octubre 2020]. Disponible en: <http://revista.cofen.gov.br/index.php/enfermagem/article/view/912/342>

TABLAS, GRÁFICOS Y FIGURAS

Anexo 01: Ficha Técnica

Nombre:	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral
Fecha de publicación:	Julio de 2010
Autores:	Ministerio de la Protección Social - Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgo Profesionales.
Tipos de aplicación:	Individual o colectiva
Modalidades de aplicación:	Autoaplicación o heteroaplicación
Población a quien se puede aplicar:	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgo Profesionales en Colombia, de todas las ocupaciones, sectores económicos y regiones del país.
Objetivo del cuestionario:	Identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y su nivel de riesgo.
Baremación:	Baremos en centiles obtenidos a partir de una muestra de 2360 trabajadores (1576 para la forma A y 784 para la B) afiliados al Sistema General de Riesgo Profesionales, pertenecientes a las seis regiones del país y a los cuatro grandes sectores económicos. Baremos diferenciales para dos grupos ocupacionales: • Trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos (forma A)
Tipos de instrumento:	Cuestionario que recopila información subjetiva del trabajador que lo responde.
Formas:	Dos formas: • Forma A, aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos.
Número de ítems:	Forma A: 114 ítems
Duración de la aplicación:	Forma A: 20 a 30 minutos (duración promedio)
Materiales:	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A

Anexo 02: Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral - Forma A

Datos personales: Agradeceremos Marcar con un aspa “X” su respuesta:

Nombre y apellido:

Profesión:	Médico: ()	Enfermera: ()
Sexo:	Femenino: ()	Masculino: ()

Fecha de nacimiento:

Estado civil:	Soltero: ()	Casado: ()	Divorciado: ()	Viudo: ()
----------------------	--------------	-------------	-----------------	------------

Hijos:	SI ()	NO ()	Número de hijos: _____
---------------	--------	--------	-------------------------------

Turno de Trabajo:	Día: ()	Día y Noche: ()
--------------------------	----------	------------------

Indicaciones:

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su trabajo.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted dé al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una "X" en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi trabajo es repetitivo	X		 		
	↑ Respuesta definitiva		↑ Respuesta equivocada		

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo: sin embargo, pero se calcula que usted requerirá un aproximado de 20 minutos para contestar todas las preguntas.

Gracias por su colaboración

Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales de (los) sitio(s) o lugar (es) donde habitualmente realiza su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	Me preocupa que mi trabajo me exponga a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10	Me preocupa que mi trabajo me exponga a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					

Para responder a las siguientes preguntas en la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo hacer sobretiempo					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo, debo trabajar sin parar					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige mucha concentración					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido					
20	Mi trabajo me exige atender muchos asuntos al mismo tiempo					
21	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las responsabilidades y actividades que usted debe hacer en su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
22	En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor					
23	En mi trabajo respondo por dinero de la empresa					

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
24	Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros					
25	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
26	Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas					
27	En el trabajo me dan órdenes contradictorias					
28	En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					

29	En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos					
30	En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más práctica					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
31	Trabajo en horario de noche					
32	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
33	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
34	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
35	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
36	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
37	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
38	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
39	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
40	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					

4 1	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
4 2	Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades					
4 3	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
4 4	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
4 5	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
4 6	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
4 7	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
4 8	Los cambios en mi trabajo han sido beneficiosos					
4 9	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
5 0	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
5 1	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas o sugerencias					
5 2	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
5 3	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					

54	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
55	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
56	Me explican claramente el efecto de mi trabajo en la empresa					
57	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
58	Me informan claramente quién me puede orientar para hacer mi trabajo					
59	Me informan claramente con quién puedo resolver los asuntos de trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
60	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
61	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
62	Recibo capacitación que me ayuda a mejorar mi trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
63	Mi jefe me da instrucciones claras					
64	Mi jefe me ayuda a organizar mejor el trabajo					
65	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					

6 6	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
6 7	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
6 8	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
6 9	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					
7 0	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
7 1	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
7 2	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
7 3	Siento que puedo confiar en mi jefe					
7 4	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
7 5	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					

Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
7 6	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
7 7	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
7 8	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
7 9	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
8 0	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
8 1	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					

8 2	Hay integración en mi trabajo, es muy unido					
8 3	Las personas en mi trabajo son muy unidas					
8 4	Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo					
8 5	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
8 6	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
8 7	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
8 8	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
8 9	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
9 0	Me informan sobre lo que hago bien en el trabajo					
9 1	Me informan sobre lo que debo mejorar en el trabajo					
9 2	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
9 3	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
9 4	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
95	En la empresa confían en mi trabajo					
96	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
97	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
98	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
99	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
100	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
101	Los directivos de la empresa se preocupan por el bienestar de los trabajadores					
102	Mi trabajo en la empresa es estable					
103	El trabajo que hago me hace sentir bien					
104	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
105	Hablo bien de la empresa con otras personas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

SI	
NO	

Si su respuesta fue **SI** por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue **NO** el cuestionario ha finalizado.

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
---------	--------------	---------------	------------	-------

10 6	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
10 7	atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
10 8	Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
10 9	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
11 0	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
11 1	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
11 2	Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos					
11 3	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
11 4	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					

Anexo 03: Listado de Dominios y Dimensiones Psicosociales

Dominios	Dimensiones
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo
	Relaciones sociales en el trabajo
	Retroalimentación del desempeño
	Relación con los colaboradores (subordinados)
Control sobre el trabajo	Claridad de rol
	Capacitación
	Participación y manejo del cambio
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos
	Control y autonomía sobre el trabajo
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico
	Demandas emocionales
	Demandas cuantitativas
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral
	Exigencias de responsabilidad del cargo
	Demandas de carga mental
	Consistencia del rol

	Demandas de la jornada de trabajo
Recompensa	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza
	Reconocimiento y compensación

Anexo 04: Definición de los Dominios y las Dimensiones Psicosociales Intralaborales o Factores Psicosociales

N°	DOMINIOS	DEFINICION
1	Demandas del Trabajo	Se refieren a las exigencias que el trabajo impone 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.
2	Control sobre el trabajo	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.
3	Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo	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 indican la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral.
4	Recompensas	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.
--	--	--

N°	DIMENSION	DEFINICION
1	Características del liderazgo	Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con sus colaboradores.
2	Relaciones sociales en el trabajo	Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo.
3	Retroalimentación del desempeño	Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar fortalezas y debilidades como tomar decisiones para mantener y mejorar su desempeño
4	Relación con los colaboradores (subordinados)	Gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados y s, resolución de conflictos y participación.
5	Claridad de rol	Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos de trabajo, las funciones y resultados.
6	Capacitación	Se entiende por las actividades de inducción, n, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.
7	Participación y manejo del cambio	Se refiere al grado de la información y participación que el trabajador posee, con la finalidad de incrementar la capacidad de adaptación al centr de labores.
8	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Posibilidad que el trabajo brinda al trabajador parara aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.
9	Control y autonomía sobre el trabajo	Se refiere al margen de decisión que tiene un trabajador sobre aspectos como orden de las actividades, cantidad, ritmo del trabajo, pausas durante la jornada y tiempos de descanso.
10	Consistencia del rol	Consistencia u compatibilidad de las exigencias relacionadas con los principios de eficiencia y ética tiene un trabajador en el desempeño de su cargo.
11	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Hacen referencia a las condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), química, biológica, de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento, de carga física y seguridad industrial.
12	Demandas emocionales	La exposición a las exigencias emocionales demanda del trabajador habilidad para entender las situaciones y sentimientos de otras personas y ejercer el autocontrol de sus emociones y sentimientos con el fin de no afectar su desempeño laboral.
13	Demandas cuantitativas	Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, e relación con el tiempo disponible para hacerlo.

14	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Condición que se presenta cuando las exigencias del tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral.
15	Exigencias de responsabilidad del cargo	Las exigencias de responsabilidad directa en el trabajo hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas.
16	Demandas de carga mental	Se refiere a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea que involucra procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de la información para generar una respuesta.
17	Demandas de la jornada de trabajo	Se refiere a la duración y el horario de la jornada de trabajo, así como, las pausas y descanso periódicos.
18	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Sentimiento de orgullo y percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo.
19	Reconocimiento y compensación	Conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación del esfuerzo realizado en el trabajo.

Anexo 05: Ítems que integra cada dimensión del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (Forma A)

Dominios	Dimensiones	Ítems forma A
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75
	Relaciones sociales en el trabajo	76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89
	Retroalimentación del desempeño	90, 91, 92, 93, 94
	Relación con los colaboradores	115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	53, 54, 55, 56, 57 58, 59
	Capacitación	60, 61, 62
	Participación y manejo del cambio	48, 49, 50, 51
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	39, 40, 41, 42
	Control y autonomía sobre el trabajo	44, 45, 46
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12
	Demandas emocionales	106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114
	Demandas cuantitativas	13, 14, 15, 32, 43, 47
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	35, 36, 37, 38
	Exigencias de responsabilidad del cargo	19, 22, 23, 24, 25, 26
	Demandas de carga mental	16, 17, 18, 20, 21
	Consistencia de rol	27, 28, 29, 30, 52
	Demandas de la jornada de trabajo	31, 33, 34
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	95, 102, 103, 104, 105
	Reconocimiento y compensación	96, 97, 98, 99, 100, 101

Anexo 06: Calificación de las opciones de respuesta de los ítems de la forma A

Ítems forma A	Calificación de las opciones de respuesta				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
4, 5, 6, 9, 12, 14, 32, 34, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105.	0	1	2	3	4
1, 2, 3, 7, 8, 10, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 33, 35, 36, 37, 38, 52, 80, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123.	4	3	2	1	0

Anexo 07: Factores de transformación para las *dimensiones* de la forma A

Dimensión	Factores de transformación
	Forma A
Características del liderazgo	52
Relaciones sociales en el trabajo	56
Retroalimentación del desempeño	20
Relación con los colaboradores (subordinados)	36
Claridad de rol	28
Capacitación	12
Participación y manejo del cambio	16
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	16
Control y autonomía sobre el trabajo	12
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	48
Demandas emocionales	36
Demandas cuantitativas	24

Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	16
Exigencias de responsabilidad del cargo	24
Demandas de carga mental	20
Consistencia del rol	20
Demandas de la jornada de trabajo	12
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	20
Reconocimiento y compensación	24

Ejemplo 1. Si un trabajador a quien se le aplicó la forma A obtuvo un puntaje bruto igual a 34 en la dimensión “relaciones sociales en el trabajo”, su puntaje transformado sería de 60,7, el cual se obtiene de la siguiente forma:

$$\frac{34}{56} \times 100 = 60,7$$

Anexo 08: Factores de transformación para los dominios de la forma A

		Factores de transformación
		Forma A
Dominios	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	164
	Control sobre el trabajo	84
	Demandas del trabajo	200
	Recompensas	44

Ejemplo 1. Si un trabajador a quien se le aplicó la forma A obtuvo un puntaje bruto igual a 81 en el dominio “demandas del trabajo”, su puntaje transformado sería de 40,5, que se halla según la siguiente operación:

$$\frac{81}{200} \times 100 = 40,5$$

Anexo 09: Factores de transformación para el total de la evaluación general de factores de riesgo psicosocial, forma A

		Factores de transformación
		Forma A
Puntaje total de la evaluación general de factores de riesgo psicosocial (suma de intralaboral)		616

Ejemplo 1. Si a una persona a quien se le aplicó el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A y obtuvo un puntaje de 306, su puntaje transformado sería igual a 49,7, el cual se calcula así:

$$\frac{306}{616} \times 100 = 49,7$$

Anexo 10: Tabla de baremos para las dimensiones de la forma A

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Características del liderazgo	0.0 - 3.8	3.9-15.4	15.5 - 30.8	30.9 - 46.2	46.3 - 100
Relaciones sociales en el trabajo	0.0 - 5.4	5.5 - 16.1	16.2 - 25.0	25.1 - 37.5	37.6 - 100
Retroalimentación del desempeño	0.0 - 10.0	10.1 - 25.0	25.1 - 40.0	40.1 - 55.0	55.1 - 100
Relación con los colaboradores	0.0 - 13.9	14.0 - 25.0	25.1 - 33.3	33.4 - 47.2	47.3 - 100
Claridad de rol	0.0 - 0.9	1.0 - 10.7	10.8 - 21.4	21.5 - 39.3	39.4 - 100
Capacitación	0.0 - 0.9	1.0 - 16.7	16.8 - 33.3	33.4 - 50.0	50.1 - 100
Participación y manejo del cambio	0.0 - 12.5	12.6 - 25.0	25.1 - 37.5	37.6 - 50.0	50.1 - 100
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0.0 - 0.9	1.0 - 6.3	6.4 - 18.8	18.9 - 31.3	31.4 - 100
Control y autonomía sobre el trabajo	0.0 - 8.3	8.4 - 25.0	25.1 - 41.7	41.8 - 58.3	58.4 - 100
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0.0 - 14.6	14.7 - 22.9	23.0 - 31.3	31.4 - 39.6	39.7 - 100
Demandas emocionales	0.0 - 16.7	16.8 - 25.0	25.1 - 33.3	33.4 - 47.2	47.3 - 100
Demandas cuantitativas	0.0 - 25.0	25.1 - 33.3	33.4 - 45.8	45.9 - 54.2	54.3 - 100
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0.0 - 18.8	18.9 - 31.3	31.4 - 43.8	43.9 - 50.0	50.1 - 100

Exigencias de responsabilidad del cargo	0.0 - 37.5	37.6 - 54.2	54.3 - 66.7	66.8 - 79.2	79.3 - 100
Demandas de carga mental	0.0 - 60.0	60.1 - 70.0	70.1 - 80.0	80.1 - 90.0	90.1 - 100
Consistencia del rol	0.0 - 15.0	15.1 - 25.0	25.1 - 35.0	35.1 - 45.0	45.1 - 100
Demandas de la jornada de trabajo	0.0 - 8.3	8.4 - 25.0	25.1 - 33.3	33.4 - 50.0	50.1 - 100
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0.0 - 0.9	1.0 - 5.0	5.1 - 10.0	10.1 - 20.0	20.1 - 100
Reconocimiento y compensación	0.0 - 4.2	4.3 - 16.7	16.8 - 25.0	25.1 - 37.5	37.6 - 100

Anexo 10: Tabla de baremos para los dominios de la forma A

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	0,0 -9,1	9,2 - 17,7	17,8 - 25,6	25,7 - 34,8	34,9 - 100
Control sobre el trabajo	0,0 - 10,7	10,8 - 19,0	19,1 - 29,8	29,9 - 40,5	40,6 - 100
Demandas del trabajo	0,0 - 28,5	28,6 - 35,0	35,1 - 41,5	41,6 - 47,5	47,6 - 100
Recompensas	0,0 - 4,5	4,6 - 11,4	11,5 - 20,5	20,6 - 29,5	29,6 - 100

Anexo 11:
Tabla de baremos para el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A)

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Forma A	0,0 - 19,7	19,8 - 25,8	25,9 - 31,5	31,6 - 38,0	38,1 - 100

Anexo 12: Nivel de Riesgo de Factores Psicosociales Intralaboral

NIVELES DE RIESGO	INTERPRETACIÓN	INTERVENCIÓN
Riesgo muy Alto	Amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés.	Se requiere de intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
Riesgo Alto	Amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés	
Riesgo Medio	Amplia posibilidad de asociarse a respuestas de estrés moderado.	Ameritan la observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales para la salud.
Riesgo Bajo	Síntomas o respuestas leves de estrés.	Acciones de promoción y bienestar para la salud y bienestar del trabajador.
Sin riesgo	Ausencia de sintomatología	

Interpretación del nivel de riesgo:

Comparar los puntajes transformados con los baremos que les correspondan, según si se trata de una dimensión, un dominio o el puntaje total del cuestionario, se podrá identificar el nivel de riesgo psicosocial intralaboral que representan¹

Cada nivel de riesgo tiene interpretaciones particulares; las cuales, detallamos a continuación:

- ✓ **Sin riesgo o riesgo despreciable:** ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que merece intervención alguna¹.
- ✓ **Riesgo bajo:** las puntuaciones de este nivel no se esperan que estén relacionados con síntomas o estrés¹.
- ✓ **Riesgo Medio:** nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.¹

✓ **Riesgo Alto:** nivel de riesgo que tiene una respuesta de estrés alto y por ello, las dimensiones y dominios que se encuentran bajo esta categoría, y requieren intervención.¹

✓ **Riesgo muy alto:** nivel de riesgo con posibilidad de una respuesta muy alta de estrés. Por lo tanto, requieren intervención inmediata de un tratamiento.¹

Anexo 13: Coeficiente de confiabilidad de los dominios del cuestionario de factores psicosociales intralaborales forma A

Dominios de la Forma A	No. ítems	Coeficiente Alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	41	0,949	Excelente
Control	21	0,909	Excelente
Demandas	50	0,890	Muy bueno
Recompensas	11	0,823	Muy bueno

Anexo 14: Coeficiente de confiabilidad de las dimensiones del cuestionario de factores psicosociales intralaborales forma A

Dimensiones de la forma A	No. Ítems	Coeficiente alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad
Características de liderazgo	13	0,958	Excelente
Relaciones sociales en el trabajo	14	0,938	Excelente
Retroalimentación del desempeño	5	0,919	Excelente
Relación con los colaboradores (subordinados)	9	0,965	Excelente
Claridad de rol	7	0,916	Excelente
Capacitación	3	0,922	Excelente
Participación y manejo del cambio	4	0,828	Muy bueno
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	4	0,817	Muy bueno
Control y autonomía sobre el trabajo	3	0,800	Bueno
Consistencia del rol	5	0,766	Bueno
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	12	0,738	Bueno
Demandas emocionales	9	0,906	Excelente
Demandas cuantitativas	6	0,753	Bueno
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	4	0,721	Bueno
Exigencias de responsabilidad del cargo	6	0,690	Aceptable
Demandas de carga mental	5	0,706	Bueno
Demandas de la jornada de trabajo	3	0,531	Bajo
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	5	0,739	Bueno
Reconocimiento y compensación	6	0,752	Bueno

Anexo 15: Operacionalización de las Variables

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES					
VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICIÓN	INDICADOR
Sexo	Serie de características físicas de los órganos sexuales internos y externos, determinados genéticamente desde la concepción	Condición orgánica que distingue al hombre de la mujer	Cualitativa	Nominal	Femenino = 0 Masculino = 1
Edad	Tiempo cronológico de vida	Tiempo transcurrido desde el nacimiento hasta la fecha de evaluación según el DNI	Cuantitativa discreta	Razón	Años
Estado civil	Condición de una persona según el registro civil en función de si tiene o no pareja y su situación legal respecto a esto.	Condición civil de la persona con la finalidad de tener la información si se encuentra solo o con pareja	Cualitativo	Nominal	Soltero = 0 Casado = 1 Divorciado = 2 Viudo = 3
Número de hijos	Variable demográfica, que nos permite identificar la cantidad de hijos que posee la persona	Condición demográfica por la que identificamos la cantidad de hijos que posee el personal evaluado	Cuantitativa discreta	Razón	De 0 a más
Turno	Orden según el cual se alternan varias personas en la realización de una actividad o un servicio.	Horario que el personal labora teniendo en cuenta turnos rotativos	Cualitativo	Nominal	Sólo Día = 0 Día y noche = 1
Nivel de Riesgo de Factores Psicosociales Intralaboral	Son 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, relaciones entre los trabajadores, el contenido del trabajo y la realización de las tareas, las mismas que pueden afectar las dimensiones psicológica, biológica, social y espiritual. Asimismo, generan cambios significativos en el desempeño laboral.	Son condiciones que se encuentran presentes en una situación de trabajo, que no son físicas, químicas ni biológicas; pero afectan a la salud del trabajador y su desempeño. Están directamente relacionadas con la organización y contenido de la tarea, métodos y procedimientos de trabajo; así como, las relaciones entre los trabajadores, jefes y las percepciones y experiencias del trabajador.	Cualitativo	Ordinal	Riesgo muy Alto = 4 Riesgo Alto = 3 Riesgo Medio = 2 Riesgo Bajo = 1 Sin riesgo = 0

Anexo 16: Planillas Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento_____que hace parte de la investigación

_____. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ:

FORMACIÓN ACADÉMICA

ÁREAS DE EXPERIENCIA
PROFESIONAL_____

TIEMPO _____	CARGO ACTUAL		
INSTITUCIÓN _____			
—			
Objetivo	de	la	investigación:

Objetivo del juicio de expertos:

Objetivo de la prueba:

De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACIÓN		INDICADOR
SUFICIENCIA	1 No cumple con el criterio		Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2 .	Bajo Nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no
Los ítems que pertenecen a			corresponden con la dimensión total
una misma dimensión	3 .	Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la
bastan para obtener la			Dimensión completamente.
Medición de ésta.	4 .	Alto nivel	Los ítems son suficientes
CLARIDAD	1 No cumple con el criterio		El ítem no es claro
	2 .	Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una
El ítem se comprende			modificación muy grande en el uso de las palabras de
fácilmente, es decir, su			acuerdo con su significado o por la ordenación de las
sintáctica y semántica son			Mismas.
Adecuadas.	3 .	Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos
			Términos del ítem.
	4 .	Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA	1 No cumple con el criterio		El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2 .	Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
El ítem tiene relación	3 .	Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que
lógica con la dimensión o			Está midiendo.
indicador que está	4 .	Alto nivel	El ítem se encuentra completamente relacionado con la
Midiendo.			Dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA	1 No cumple con el criterio		El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la
			medición de la dimensión
	2 .	Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar
			Incluyendo lo que mide éste.

El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	3 .	Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4 .	Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

DIMENSIÓN	ÍTEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
X1						
X2						
X3						

¿Hay alguna dimensión que hace parte del constructor y no fue evaluada? ¿Cuál?

*Para los casos de equivalencia semántica se deja una casilla por ítem, ya que se evaluará si la traducción o el cambio en vocabulario son suficientes.

Resultados:

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%
Sexo		
Femenino	69	50.7
Masculino	67	49.2
Estado Civil		
Soltero	67	49.2
Casado	65	47.7
Divorciado	4	2.9
Profesión		
Enfermero	69	50.7
Médico	67	49.2
Número de hijos		
2 ≤ más	38	27.9
1	37	27.2
0	61	44.8
Turno de trabajo		
Día (12 hrs.)	32	23.5
Día y noche (24 hrs.)	104	76.4
Edad		
25-35 años	69	50.7%
36-45 años	64	47%
Más de 45 años	3	2.20%

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

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					Total n (%)
	SR n (%)	RB n (%)	RM n (%)	RA n (%)	RMA 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

Tabla N°3. Niveles de Riesgo Psicosocial en el trabajo del personal asistencial que laboraron en las ambulancias de la Unidad Funcional de Atención Pre-Hospitalaria del Servicio de Atención Móvil de Urgencias.

	Dominio																				Total n (%)
	Demanda del trabajo					Control sobre el trabajo					Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo					Recompensa					
	SR n(%)	RB n(%)	R M n(%)	RA n(%)	RM A n(%)	SR n(%)	RB n(%)	RM n(%)	RA n(%)	RM A n(%)	SR n(%)	RB n(%)	RM n(%)	RA n(%)	RM A n(%)	SR n(%)	RB n(%)	RM n(%)	RA n(%)	RM A n(%)	
Médicos	0 (0)	1 (1.5)	2 (3)	9 (13.4)	55 (82.1)	1 (1.5)	10 (14.9)	9 (13.4)	22 (32.8)	25 (37.3)	10 (14.9)	7 (10.4)	20 (29.9)	19 (28.4)	11 (16.4)	3 (4.5)	10 (14.9)	15 (22.4)	16 (23.9)	23 (34.3)	67 (100)
Enfermeros	0 (0)	1 (1.4)	4 (5.8)	8 (11.6)	56 (81.2)	1 (1.4)	8 (11.6)	16 (23.2)	17 (24.6)	27 (39.1)	5 (7.2)	15 (21.7)	13 (18.8)	26 (37.7)	10 (14.5)	6 (8.7)	13 (18.8)	21 (30.4)	16 (23.2)	13 (18.8)	69 (100)

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

Tabla N°4. Niveles de Riesgo Psicosocial en el trabajo del personal asistencial que laboraron en las ambulancias de la Unidad Funcional de Atención Pre-Hospitalaria del Servicio de Atención Móvil de Urgencias.

		Dominio																				Total n (%)
		Demanda del trabajo					Control sobre el trabajo					Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo					Recompensa					
												SR n(%)	RB n(%)	RM n(%)	RA n(%)	RMA n(%)						
	SR n(%)	RB n(%)	R M n(%)	RA n(%)	RM A n(%)	SR n(%)	RB n(%)	RM n(%)	RA n(%)	RMA n(%)	SR n(%)	RB n(%)	RM n(%)	RA n(%)	RM A n(%)	SR n(%)	RB n(%)	RM n(%)	RA n(%)	RMA n(%)		
Mujeres	0 (0)	2 (2.9)	4 (5.8)	10 (14.5)	53 (76.8)	0 (0)	9 (13)	12 (17.4)	23 (33.3)	25 (36.2)	7 (10.1)	11 (15.9)	17 (24.6)	24 (34.8)	10 (14.5)	4 (5.8)	14 (20.3)	21 (30.4)	16 (23.2)	14 (20.3)	69(100)	
Hombres	0 (0)	0 (0)	2 (3)	7 (10.4)	58 (86.6)	2 (3)	9 (13.4)	13 (19.4)	16 (23.9)	27 (40.3)	8 (11.9)	11 (16.4)	16 (23.9)	21 (31.3)	11 (16.4)	5 (7.5)	9 (13.4)	15 (22.4)	16 (23.9)	22 (32.8)	67(100)	

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

Tabla N°5. Niveles de Riesgo Psicosocial en el trabajo del personal asistencial que laboraron en las ambulancias de la Unidad Funcional de Atención Pre-Hospitalaria del Servicio de Atención Móvil de Urgencias.

	Dominio																				
	Demanda del trabajo					Control sobre el trabajo					Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo					Recompensa					Total n (%)
	SR n(%)	RB n(%)	RM n(%)	RA n(%)	RMA n(%)	SR n(%)	RB n(%)	RM n(%)	RA n(%)	RMA n(%)	SR n(%)	RB n(%)	RM n(%)	RA n(%)	RMA n(%)	SR n(%)	RB n(%)	RM n(%)	RA n(%)	RMA n(%)	
25 a 35 años	0 (0)	1 (1.4)	1 (1.4)	9 (13)	58 (84.1)	2 (2.9)	14 (20.3)	14 (20.3)	15 (21.7)	24 (34.8)	8 (11.6)	11 (15.9)	19 (27.5)	24 (34.8)	7 (10.1)	6 (8.7)	12 (17.4)	21 (30.4)	13 (18.8)	17 (24.6)	69 (100)
36 a 45 años	0 (0)	1 (1.6)	5 (7.8)	8 (12.5)	50 (78.1)	0 (0)	4 (6.3)	11 (17.2)	22 (34.4)	27 (42.2)	7 (10.9)	10 (15.6)	13 (20.3)	20 (31.3)	14 (21.9)	3 (4.7)	11 (17.2)	14 (21.9)	18 (28.1)	18 (28.1)	64 (100)
más de 45 años	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	3 (100)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	2 (66.7)	1 (33.3)	0 (0)	1 (33.3)	1 (33.3)	1 (33.3)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (33.3)	1 (33.3)	1 (33.3)	3 (100)

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

Tabla N°6. Niveles de Riesgo Psicosocial en el trabajo del personal asistencial que laboraron en las ambulancias de la Unidad Funcional de Atención Pre-Hospitalaria del Servicio de Atención Móvil de Urgencias.

		Dominio																				Total n (%)
		Demanda del trabajo					Control sobre el trabajo					Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo					Recompensa					
		SR n(%)	RB n(%)	RM n(%)	RA n(%)	RMA n(%)	SR n(%)	RB n(%)	RM n(%)	RA n(%)	RMA n(%)	SR n(%)	RB n(%)	RM n(%)	RA n(%)	RMA n(%)	SR n(%)	RB n(%)	RM n(%)	RA n(%)	RMA n(%)	
Soltero	0 (0)	1 (1.5)	1 (1.5)	5 (7.5)	60 (89.6)	2 (3)	13 (19.4)	13 (19.4)	18 (26.9)	21 (31.3)	9 (13.4)	12 (17.9)	16 (23.9)	20 (29.9)	10 (14.9)	5 (7.5)	13 (19.4)	15 (22.4)	17 (25.4)	17 (25.4)	67 (100)	
	0 (0)	1 (1.5)	5 (7.7)	11 (16.9)	48 (73.8)	0 (0)	5 (7.7)	11 (16.9)	19 (29.2)	30 (46.2)	6 (9.2)	9 (13.8)	16 (24.6)	23 (35.4)	11 (16.9)	4 (6.2)	10 (15.4)	17 (26.2)	15 (23.1)	19 (29.2)	65 (100)	
Casado	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (25)	3 (75)	0 (0)	0 (0)	1 (25)	2 (50)	1 (25)	0 (0)	1 (25)	1 (25)	2 (50)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	4 (100)	0 (0)	0 (0)	4 (100)	
	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (25)	3 (75)	0 (0)	0 (0)	1 (25)	2 (50)	1 (25)	0 (0)	1 (25)	1 (25)	2 (50)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	4 (100)	0 (0)	0 (0)	4 (100)	
Divorciado	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (25)	3 (75)	0 (0)	0 (0)	1 (25)	2 (50)	1 (25)	0 (0)	1 (25)	1 (25)	2 (50)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	4 (100)	0 (0)	0 (0)	4 (100)	
	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (25)	3 (75)	0 (0)	0 (0)	1 (25)	2 (50)	1 (25)	0 (0)	1 (25)	1 (25)	2 (50)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	4 (100)	0 (0)	0 (0)	4 (100)	

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

Tabla N°7. Niveles de Riesgo Psicosocial en el trabajo del personal asistencial que laboraron en las ambulancias de la Unidad Funcional de Atención Pre-Hospitalaria del Servicio de Atención Móvil de Urgencias.

	Dominio																					Total n (%)
	Demanda del trabajo					Control sobre el trabajo					Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo					Recompensa						
	SR n(%)	RB n(%)	RM n(%)	RA n(%)	RM A n(%)	SR n(%)	RB n(%)	RM n(%)	RA n(%)	RM A n(%)	SR n(%)	RB n(%)	RM n(%)	RA n(%)	RM A n(%)	SR n(%)	RB n(%)	RM n(%)	RA n(%)	RM A n(%)		
Ningún hijo	0 (0)	1 (1.6)	1 (1.6)	4 (6.6)	55 (90.2)	1 (1.6)	12 (19.7)	12 (19.7)	15 (24.6)	21 (34.4)	8 (13.1)	9 (14.8)	17 (27.9)	17 (27.9)	10 (16.4)	5 (8.2)	11 (18)	15 (24.6)	14 (23)	16 (26.2)	61 (100)	
1 hijo	0 (0)	0 (0)	2 (5.4)	6 (16.2)	29 (78.4)	0 (0)	5 (13.5)	9 (24.3)	9 (24.3)	14 (37.8)	3 (8.1)	7 (18.9)	7 (18.9)	13 (35.1)	7 (18.9)	3 (8.1)	7 (18.9)	11 (29.7)	9 (24.3)	7 (18.9)	37 (100)	
2 o más hijos	0 (0)	1 (2.6)	3 (7.9)	7 (18.4)	27 (71.1)	1 (2.6)	1 (2.6)	4 (10.5)	15 (39.5)	17 (44.7)	4 (10.5)	6 (15.8)	9 (23.7)	15 (39.5)	4 (10.5)	1 (2.6)	5 (13.2)	10 (26.3)	9 (23.7)	13 (34.2)	38 (100)	

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

Tabla N°8. Niveles de Riesgo Psicosocial en el trabajo del personal asistencial que laboraron en las ambulancias de la Unidad Funcional de Atención Pre-Hospitalaria del Servicio de Atención Móvil de Urgencias.

	Dominio																				Total n (%)
	Demanda del trabajo					Control sobre el trabajo					Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo					Recompensa					
	SR n(%)	RB n(%)	RM n (%)	RA n (%)	RMA n (%)	SR n(%)	RB n(%)	RM n (%)	RA n (%)	RMA n (%)	SR n(%)	RB n(%)	RM n (%)	RA n (%)	RM A n (%)	SR n(%)	RB n(%)	RM n (%)	RA n (%)	RM A n (%)	
Día	0 (0)	0 (0)	0 (0)	9 (28.1)	23 (71.9)	0 (0)	4 (12.5)	9 (28.1)	6 (18.8)	13 (40.6)	2 (6.3)	7 (21.9)	10 (31.3)	8 (25)	5 (15.6)	1 (3.1)	7 (21.9)	11 (34.4)	4 (12.5)	9 (28.1)	32 (100)
Día y Noche	0 (0)	2 (1.9)	6 (5.8)	8 (7.7)	88 (84.6)	2 (1.9)	14 (13.5)	16 (15.4)	33 (31.7)	39 (37.5)	13 (12.5)	15 (14.4)	23 (22.1)	37 (35.6)	16 (15.4)	8 (7.7)	16 (15.4)	25 (24)	28 (26.9)	27 (26)	104 (100)

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