



UNIVERSIDAD PERUANA  
**CAYETANO HEREDIA**

Facultad de  
**ENFERMERÍA**

**RIESGOS PSICOSOCIALES EN TRABAJADORES  
DE SALUD DEL ÁREA DE EMERGENCIAS DE  
UN HOSPITAL REGIONAL PÚBLICO**

**PSYCHOSOCIAL RISKS IN WORKERS  
HEALTH OF THE EMERGENCY AREA OF  
A PUBLIC REGIONAL HOSPITAL**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE SEGUNDA  
ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN SALUD  
OCUPACIONAL**

**AUTOR:**

**TANIA MARIBEL LLANTO HERRERA**

**ASESOR:**

**LOURDES HANINA TUCTO GARCIA**

**LIMA - PERÚ**

**2023**

**ASESOR DEL TRABAJO ACADÉMICO**

**ASESOR**

**Magister Lourdes Hanina Tucto García**

**Departamento Académico de Investigación**

**ORCID: 0000-0003-1135-1626**

## **DEDICATORIA**

Dedico el presente proyecto de investigación al amor incondicional de mi familia y a los docentes por su dedicación al impartir la asignatura de Investigación.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mi familia por su apoyo incondicional, al compañero de mi vida por estar siempre tan pendiente de mí; a mi leal amiga Yely, a las docentes y compañeros de la Universidad Peruana Cayetano Heredia por motivarme a ser mejor cada día.

## **FINANCIAMIENTO**

El proyecto de investigación fue autofinanciado por la misma autora que desarrollo el trabajo de investigación.

## **DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES**

El autor declara no tener conflicto de intereses.

## RESULTADO DEL INFORME DE SIMILITUD

### RIESGOS PSICOSOCIALES EN TRABAJADORES DE SALUD DEL ÁREA DE EMERGENCIAS DE UN HOSPITAL REGIONAL PÚBLICO

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>www.researchgate.net</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>2</b>	<b>www.tdx.cat</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.upch.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.uigv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to Universidad Abierta para Adultos</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>www.coursehero.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>www.lacamara.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>

## TABLA DE CONTENIDOS

	<b>Pág.</b>
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. OBJETIVOS .....	9
2.1 GENERAL .....	9
2.2 ESPECÍFICOS .....	9
III. MATERIAL Y MÉTODOS .....	10
3.1 DISEÑO DEL ESTUDIO .....	10
3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA .....	10
3.3 PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS .....	12
3.4 ASPECTOS ÉTICOS .....	14
3.5 PLAN DE ANÁLISIS .....	15
IV. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA .....	16
V. ANEXOS.....	20
5.1 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	21
5.2 PRESUPUESTO .....	26
5.3 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	27
5.4 CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO .....	28
5.5 CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN .....	40

## RESUMEN

**Introducción:** Los factores de riesgos psicosociales son las condiciones que presenta la empresa por medio de la estructura de la organización que están vinculadas directamente con la disposición del modo de trabajo, las características de las actividades a realizarse, que van de la mano con la afectación desfavorable a la salud y bienestar del trabajador. **Objetivo:** Determinar los riesgos psicosociales en trabajadores de salud del área de emergencias de un hospital regional público.

**Material y método:** El diseño de la investigación será no experimental, de corte transversal, método descriptivo, enfoque cuantitativo, tipo básica. La población objeto de estudio estará constituida por todo el personal que labora en el área de emergencia. La muestra será no probabilística por conveniencia. La técnica a emplearse será la encuesta y el Instrumento el Cuestionario CENSOPAS COPSOQ, versión media validada del CoPsoQ-ISTAS21, con un valor de confiabilidad alfa y omega  $>0.70$ , el mismo que contiene 112 preguntas agrupadas en 8 categorías que evalúan 20 dimensiones psicosociales. El procesamiento de la información se hará uso de la aplicación informática del CENSOPAS COPSOQ disponible en internet luego se procederá al análisis de la información. El desarrollo del presente proyecto será previa aprobación de la Universidad Peruana Cayetano Heredia.

**Palabras claves:** riesgos laborales, personal de salud, servicio de emergencia en hospital.

## ABSTRACT

**Introduction:** Psychosocial risk factors are the conditions presented by the company through the structure of the organization that are directly linked to the disposition of the way of work, the characteristics of the activities to be carried out, which goes hand in hand with the impact unfavorable to the health and well-being of the worker. **Objective:** Determine the psychosocial risks in health workers in the emergency area of a public regional hospital. **Material and method:** The research design will be non-experimental, cross-sectional, descriptive method, quantitative approach, basic type. The population under study will consist of all personnel who work in the emergency area. The sample will be non-probabilistic for convenience. The technique to be used will be the survey and the Instrument the CENSOPAS COPSOQ Questionnaire, a validated medium version of the CoPsoQ-ISTAS21, with an alpha and omega reliability value  $>0.70$ , which contains 112 questions grouped into 8 categories that evaluate 20 psychosocial dimensions. The information will be processed using the CENSOPAS COPSOQ computer application available online, then the information will be analyzed. The development of this project will be subject to approval by the Universidad Peruana Cayetano Heredia.

**Keywords:** occupational risks, health personnel, hospital emergency service.

## **I. INTRODUCCIÓN**

En los últimos años la mundialización, los adelantos tecnológicos, el cambio climático y la transición demográfica han generado cambios en el ámbito laboral en medio de la pobreza, injusticia y desigualdad (1). El constante desarrollo, los avances tecnológicos han ido moldeando el mundo laboral generando cambios en los puestos laborales y creando nuevos puestos laborales representando un reto para los gobiernos ya que se requerirá implementar políticas públicas para hacer frente a esta situación (2).

La pandemia del COVID-19 trajo consigo cambios en el mundo laboral, se ha incrementado el desempleo, el subempleo y la informalidad, así como una disminución del ingreso familiar. Los efectos en la formación laboral de los jóvenes han generado mayor desempleo. Así mismo los más vulnerables como los adultos mayores, migrantes, etnias pequeñas han sido los más afectados por estos cambios (3). Viendo esta problemática desde un punto de vista de género la situación laboral de la mujer ha empeorado en relación a la del hombre, algo peculiar que se puede observar es un incremento lento de la proporción de mujeres que ocupan cargos directivos (4). Siendo más específicos y mirando más de cerca la labor del personal sanitario durante la infección epidémica con el virus SARS-COV2 en la cual se evidenció una gran brecha de recursos humanos y materiales, la deficiente dotación de dispositivos de protección personal para la atención directa a los pacientes, aunado a ello las condiciones de trabajo, la duración de las jornadas laborales, el miedo al enfrentar una situación nueva e impredecible, los conflictos con los familiares y entre el

personal sanitario afectaron directamente el bienestar y la salud del profesional de enfermería (5).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1984 definieron como riesgo psicosocial a la interacción entre el ambiente laboral, condiciones de trabajo, características de la organización, aspectos personales del trabajador y su repercusión en la salud del trabajador (6). Los factores de riesgos psicosociales son las características del ambiente laboral, que están vinculadas directamente con la dinámica del trabajo, las especificaciones de la labor a desempeñarse, que va de la mano con la afectación desfavorable al bienestar personal y el entorno social del trabajador (7). Los riesgos psicosociales laborales son condiciones propias de la actividad laboral con una alta posibilidad de generar daños tanto físicos, mental y social. Según lo mencionado anteriormente es necesario describir los riesgos psicosociales que más se presentan en las áreas de trabajo y ellos son; el estrés, la violencia, el hostigamiento laboral y sexual, la inseguridad, el síndrome de agotamiento laboral, como otros que también influyen la parte emocional como el conflicto personal, entre la familia y el trabajo (8). Por otro lado, la presencia de estos riesgos psicosociales se vivencia en la desigualdad de los salarios, en los conflictos entre compañeros con la autoridad, el exceso de trabajo, el trabajar por horarios muy extendidos, el ver que existen peligros físicos visibles no eliminados y/o controlados. Estas vivencias presentan algunas consecuencias dentro del lugar de trabajo, así como; absentismo, abandono del puesto de trabajo, menor rendimiento y producción, poca o nula

satisfacción y compromiso con el trabajo ocasionando distintos tipos de lesiones a nivel individual y colectivo (9).

Entre las consecuencias de los factores de riesgo psicosocial también tenemos la presencia de enfermedades a nivel de todos los sistemas cardiovascular, musculo esqueléticos, digestivo, circulatorio; así como otros problemas que afectan la salud mental y la conducta. Por otro lado, está la generación de efectos nocivos que afectan las relaciones interpersonales entre colaboradores, la disminución del desempeño laboral, conductas inapropiadas e incluso problemas para trabajar (10)

Por lo tanto, es parte importante de la labor de las empresas identificar, valorar la exposición a condiciones de riesgo psicosocial relacionadas al puesto laboral con la finalidad de suprimirlo, acortarlo o controlarlo debido a que generan diferentes enfermedades, lesiones y accidentes de trabajo (7). Por eso, se debe establecer medidas en el ámbito de trabajo que garanticen la salud y el bienestar de los trabajadores, ya que los mismos cambios que se dan tanto de índole económico como social y de seguridad lo cual repercutirá tanto a nivel individual, familiar y social (11).

El trabajo es un determinante de la salud y puede generar discapacidad y enfermedad, pero a su vez es considerando como un escenario para la promoción de la salud y el desarrollo pleno de las capacidades de los trabajadores (12). En efecto, el trabajo es una actividad necesaria para el desarrollo del ser humano, el mismo que se lleva a cabo en un determinado ambiente que puede ser en el hogar, en lugares públicos, en instalaciones de las empresas. Cada trabajador pasa por un proceso de adaptación y resistencia por

el esfuerzo físico, mental, psíquico que realiza y si estos son desproporcionales el trabajador puede presentar dolencias, sufrimientos hasta puede enfermarse. Dentro del trabajo existen factores organizacionales que presenta dimensiones tales como carga laboral, compensación desempeño del rol, apoyo social entre otros(9)

Una revisión bibliográfica identificó como factores de riesgo psicosocial durante la pandemia a las características del trabajo, carga laboral, duración de la jornada, inestabilidad laboral, ritmo de trabajo, débil liderazgo, inseguridad, doble presencia entre otros (13).

Existen muchos términos para describir y agrupar los riesgos psicosociales una de ellas hace referencia al término, exigencias psicosociales, definido como la relación entre el trabajo y el tiempo para realizarlo que va de la mano con la toma de decisiones y el manejo de conocimientos que es propio del desempeño de las actividades y tareas, donde el trabajador desarrolla condiciones de supervivencia como la adaptación, crecimiento, desarrollo de competencias, aprendizaje de lo nuevo y desconocido, compromiso y madurez en el cuidado de sí mismo y de su relación con el entorno (14)

Otro componente es la doble presencia que en su aspecto más amplio no solo se refiere a la familia sino también a crecimiento profesional, relaciones interpersonales, familias, quehaceres del hogar y participación dentro de su comunidad. El desequilibrio entre estos roles predispone que los trabajadores puedan desarrollar desórdenes mentales inclusive trastornos músculo esqueléticos (15).

Un estudio transversal realizado en trabajadores japoneses evidenció que el compromiso laboral se incrementaba a medida que aumentaba el soporte social laboral (16)

En base a todo lo mencionado es importante saber que existe la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, su reglamento y sus modificaciones describe los riesgos psicosociales en el trabajo enfatizando la prevención de los mismos e insta al empleador a velar por gestionar los riesgos psicosociales en beneficio de los empleados. Es así que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales describe la salud como algo fundamental de toda persona a tener bienestar integral; también reconoce que todo trabajo debe de garantizar la seguridad del trabajador en el desempeño de sus labores. Y a nivel regional el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, ve necesario implementar una política para prevenir los riesgos laborales y establece como obligación para las empresas el comunicar los riesgos existentes a sus trabajadores, ya que es un derecho de quienes trabajan el estar informados de los riesgos a los que están expuestos (17).

En tal sentido, los estudios de investigación encontrados en España en un grupo de licenciadas en enfermería de atención primaria, emergencias y otros, según el cuestionario CoPsoQ-istas21 mostró que el 75% del personal de emergencias tenía un alto riesgo psicológico que afectaba su salud mental. En otro estudio que realizaron determinaron que el 67.5% del personal de salud vivían niveles altos de estrés, con mucha exigencia emocional, sensorial, cognitiva y psicológica en el desarrollo del trabajo(18). .

Por otro lado, una investigación realizada en médicos residentes en México encontró que el 78% de ellos presentaban un nivel de riesgo intermedio o desfavorable a las seis dimensiones del ISTAS21, no se encontraron diferencias significativas por sexo, tiempo de estudio y especialidad. También se pudo evidenciar que los niveles altos de exigencias psicológicas y el estrés son los mejores predictores para agotamiento emocional y realización personal (19).

En otro estudio que realizado en nueve establecimientos de salud chilenos, de los tres niveles de atención, donde emplearon el cuestionario SUCESO-Istas21 encontraron un 56% con mayor riesgo psicosocial con respecto a la variable demandas psicológicas independientemente del centro de salud, sexo y edad (20).

En otro estudio científico concluyeron que los colaboradores que presentaron ISOSTRAIN (presencia simultáneamente altas demandas psicológicas, baja capacidad de decisión, bajo soporte social), desequilibrio esfuerzo-recompensa, vulnerabilidad, remuneración variable y estrechez económica presentaron mayor riesgo de distrés. En cuanto a quienes reportaron desequilibrio esfuerzo-recompensa, remuneración variable y estrechez económica tiene mayor probabilidad de reportar síntomas depresivos. Del mismo modo la presencia ISOSTRAIN tiene doble probabilidad de presentar violencia laboral (21).

En el Ecuador se observó en médicos de un hospital público, mayor riesgo psicosocial en el personal femenino y comprobaron que si tienen una correlación significativa con el síndrome de burnout (22).

Evidencia científica identifico que los factores de riesgo psicosocial estaban en un nivel tolerable en personal de emergencia que labora atendiendo llamadas telefónicas de emergencia en un hospital, donde el 67,6% trabajaban en baja presión laboral, y el 29,4% mostraron un trabajo más pasivo (23). Por otro lado, en un estudio realizado en Guayaquil a trabajadores de la salud durante la pandemia pasaron de un nivel de riesgo psicosocial de 15,6 % a 99% estando más afectadas las condiciones laborales y el exceso de carga laboral (24). También en el Hospital Latacunga evidenciaron que el 96,42% tenía un rango alto de exposición a los riesgos psicosociales debido a la sobrecarga y exigencias del trabajo (25)..

En un estudio que realizaron en Perú en médicos de diferentes especialidades de un hospital de Lima con aplicación del cuestionario SUCESO-ISTAS21, observaron que un 69,4% se encontraba en riesgo alto encontrándose afectado la dimensión de exigencias psicológicas. Asimismo, observaron como factores protectores: mayor edad, mayor tiempo dedicado al esparcimiento y actividad física (26).

Teniendo en cuenta que los riesgos psicosociales se presentan en un lugar de desarrollo de actividades, los mismos que generan diferentes grados de alteraciones en el equilibrio mental y salud en general, por el mismo motivo se ve la importancia de establecer políticas de gestión de riesgos psicosociales, identificando las condiciones nocivas de la organización en las instituciones hospitalarias públicas debido a la escasa o nula importancia que le dan a la protección a sus trabajadores.

Frente a lo expuesto en los párrafos anteriores y con la finalidad de reducir, eliminar y controlar los riesgos para hacer del centro laboral un espacio seguro que promueva la salud integral de los colaboradores, se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son los riesgos psicosociales en el personal del área de emergencias de un hospital regional público?

## **II. OBJETIVOS**

### **2.1 GENERAL**

- Determinar los riesgos psicosociales de los trabajadores de salud del área de emergencias un hospital regional público.

### **2.2 ESPECÍFICOS**

- Identificar las exigencias psicológicas de los trabajadores de salud del área de emergencias un hospital regional público.
- Identificar los conflictos del trabajo – familia de los trabajadores de salud del área de emergencias un hospital regional público.
- Identificar el control sobre el trabajo de los trabajadores de salud del área de emergencias un hospital regional público.
- Identificar el apoyo social y calidad del liderazgo de los trabajadores de salud del área de emergencias un hospital regional público.
- Identificar las compensaciones del trabajo de salud del área de emergencias un hospital regional público-
- Identificar el capital social de los trabajadores de salud del área de emergencias un hospital regional público.

### **III. MATERIAL Y MÉTODOS**

#### **3.1 DISEÑO DEL ESTUDIO**

El diseño del trabajo de investigación será no experimental, el investigador no manipulará las variables del estudio y solo observarán los eventos y fenómenos para luego poder analizarlo.

El enfoque de la investigación será cuantitativo porque se utilizará mediciones numéricas aplicando una serie de técnicas estadísticas de forma directa para recoger, procesar y analizar datos según los objetivos planteados en dicha investigación.

El tipo de investigación será descriptivo porque únicamente pretendió recoger información de manera independiente y a la vez conjunta sobre los conceptos y variables a las que se refiere en dichos objetivos general y específicos.

La investigación será de corte transversal porque recopilará la información en un solo momento específico (27).

#### **3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA**

##### **3.2.1 POBLACIÓN**

Dicha población estará conformada por 142 personas entre (enfermeras, técnicas de enfermería, médicos, asistente social, y personal de limpieza, de caja, de seguros, de estadística y de laboratorio), que laboran en emergencia.

### **3.2.2 CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN**

#### **A. CRITERIOS DE INCLUSIÓN**

- Trabajadores de salud del área de emergencia de un hospital regional público de ambos sexos.
- Trabajadores de salud del área de emergencia de un hospital regional público que esté laborando más de seis meses en emergencia.
- Trabajadores de salud del área de emergencia de un hospital regional público que desee participar de manera voluntaria.

#### **B. CRITERIOS DE EXCLUSIÓN**

- Trabajadores de salud del área de emergencia de un hospital regional público que no pertenezca al área de emergencia.
- Trabajadores de salud del área de emergencia de un hospital regional público que no quieren ser parte del estudio.
- Trabajadores de salud del área de emergencia de un hospital regional público que se encuentre de vacaciones o de licencia al momento de la recolección de información.

### **3.2.3 MUESTRA**

El muestreo será intencional ya que se tomará el 100% de la población debido a ser un número reducido, el tipo de muestra será censal o poblacional (28) La muestra a ser considerada en dicha investigación

quedará conformada por un total de 142 personas lo cual será equivalente al total de todo el equipo que trabaja en emergencia.

### **3.3 PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS**

#### **3.4.1. PROCEDIMIENTOS**

La ejecución del presente trabajo de investigación se realizará previa autorización del hospital regional público, una vez con la autorización de la institución se procederá a solicitar los permisos respectivos a la Oficina de Recursos Humanos y la Jefatura del Departamento de Emergencia para la aplicación de cuestionario, el cual será aplicado durante las horas de trabajo de manera individual y/o colectiva de acuerdo a la disponibilidad de cada uno de los trabajadores; así mismo se dará a conocer el objetivo a lograr del trabajo de investigación para que el personal sanitario participe y se sienta comprometido con el estudio. Los cuestionarios se ingresaran a la plataforma del CENSOPAS para su procesamiento (29).

#### **3.4.2. TÉCNICAS**

Para la recolección de datos se empleará el Cuestionario CENSOPAS-COPSOQ versión media, que es la versión peruana de Cuestionario de Riesgo Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ-ISTAS 21) desarrollada originalmente por el National Research Centre for the Working Environment de Dinamarca en el año

2000 y utilizado con fines de investigación, evaluación y prevención de riesgos psicosociales. Este instrumento fue elaborado por el Instituto Nacional de Salud a través del Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Ambiente (CENSOPAS), la Universidad Peruana Cayetano Heredia y la fundación ISTAS España, respondiendo a la necesidad de contar con un instrumento que se adapte a la realidad de nuestro país; por otro lado, es resultado de un proceso minucioso de validación que garantiza una valoración altamente sensible; a su vez, se ha desarrollado estándares de calificación que facilitan la interpretación de los resultados. Por otro lado, cuenta con una plataforma para que la organización de la información sea más rápida y permita que los especialistas que lo utilizan puedan interpretar los resultados obtenidos. La consistencia interna fue dada por los coeficientes de alfa y omega con valores mayores al 0.70 (30)

Dicho cuestionario consta de 112 preguntas, evalúa 20 esferas psicosociales agrupadas en seis grandes grupos:

- Exigencias psicosociales en el trabajo (exigencias cuantitativas, ritmo de trabajo, exigencias emocionales, (exigencias de esconder emociones).
- Conflicto trabajo – familia (doble presencia)

- Control sobre el trabajo (influencia, posibilidades de desarrollo, sentido de trabajo).
- Apoyo social y calidad de liderazgo (Apoyo social de los compañeros, apoyo social de los superiores, calidad de liderazgo, sentimiento de grupo, previsibilidad, claridad de rol, conflicto de rol).
- Compensaciones del trabajo (reconocimiento, inseguridad sobre el empleo, inseguridad sobre las condiciones de trabajo).
- Capital social (justicia, confianza vertical).

### **3.4 ASPECTOS ÉTICOS**

En el proceso se enviará el proyecto al Comité de Ética de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, en el proceso del desarrollo del estudio se considerará los siguientes principios éticos fundamentales de justicia, beneficencia, la no maleficencia y autonomía que se describen a continuación (31)

La justicia donde todos los trabajadores del área de emergencia recibirán el mismo trato durante todo el desarrollo, todos tienen la misma posibilidad de participar de la investigación. La beneficencia que durante todo el proceso del desarrollo de dicha investigación se buscará el bien, evitando cualquier tipo de daño. La no maleficencia en dicha investigación se guardará la confidencialidad de los datos los mismos que se usarán solo para fines del estudio, sin causar daño a ningún personal que participe de manera voluntaria. La autonomía, donde cada persona será libre de decidir en participar en dicha investigación, esta decisión quedará registrada en el

consentimiento informado firmado por cada uno antes de llenar dichos cuestionarios.

### **3.5 PLAN DE ANÁLISIS**

Para el procesamiento del cuestionario CENSOPAS -COPSOQ se hará uso de la aplicación informática del método que está disponible en <https://censopascopsoq.ins.gob.pe/>. Esta aplicación informática es gratuita e ilimitada y cuenta con el soporte técnico del CENSOPAS, se puede utilizar desde el computador, celular y Tablet permitiendo elaborar un diagnóstico de los riesgos psicosociales por área, puesto de trabajo y centro laboral. Por otro lado, permite adaptar algunas preguntas y generar diferentes cuestionarios para una misma organización, estos cuestionarios pueden imprimirse y registrarse en la plataforma, para luego ser esquematizados en gráficos gracias a los baremos desarrollados por los investigadores (32).

#### IV. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

1. Turra C, Fernandes F. La transición demográfica: Oportunidades y desafíos en la senda hacia el logro de los Objetivos de Desarrollo sostenible en América Latina y el Caribe [Internet]. Repositorio CEPAL. 2021. Available from: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46805/4/S2000433\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46805/4/S2000433_es.pdf)
2. Weller J, Gontero S, Campbell S. Cambio tecnológico y empleo : una perspectiva latinoamericana [Internet]. Vol. 201, Macroeconomía del Desarrollo. 2019. Available from: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44637/1/S1900367\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44637/1/S1900367_es.pdf)
3. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la covid-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente [Internet]. Vol. 0, Infostories: Adoptada en la Conferencia Internacional del Trabajo. 2021. p. 1–17. Available from: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_806097.pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_806097.pdf)
4. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Evaluación del estado actual del mercado laboral mundial: Implicaciones para la consecución de objetivos mundiales [Internet]. 2023. Available from: <https://ilostat.ilo.org/es/assessing-the-current-state-of-the-global-labour-market-implications-for-achieving-the-global-goals/>
5. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19 [Internet]. Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19. 2020. Available from: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms\\_763314.pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_763314.pdf)
6. Villagrán S VM y EJ. Factores de Riesgo Psicosocial [Internet]. Grupo Editorial LEED. 2022. 1–61 p. Available from: [https://www.researchgate.net/publication/358810833\\_Factores\\_de\\_Riesgo\\_Psicosocial](https://www.researchgate.net/publication/358810833_Factores_de_Riesgo_Psicosocial)
7. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A, M.P. Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales [Internet]. 2022. 73 p. Available from: <https://n9.cl/4mggpj>
8. Union Sindical Obrera (USO). ¿Que son los riesgos psicosociales? [Internet]. 2021. Available from: <https://www.uso.es/que-son-los-riesgos-psicosociales-en-el-trabajo/>

9. (OSALAN) IV de S y SL. Guía: Como gestionar los riesgos psicosociales en tu empresa [Internet]. Osalan. 2022. Available from: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/ergonomia\\_202205/es\\_def/adjuntos/guia-como-gestionar-los-riesgos-psicosociales-en-tu-empresa.pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/ergonomia_202205/es_def/adjuntos/guia-como-gestionar-los-riesgos-psicosociales-en-tu-empresa.pdf)
10. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo [Internet]. España; 2018. Available from: <https://www.insst.es/documents/94886/538970/El+efecto+sobre+la+salud+de+los+riesgos+psicosociales+en+el+trabajo+una+visión+general.pdf/7b79def3-88be-4653-8b0e-7518ef66f518>
11. European Agency for Safety and Health at Work. Riesgos psicosocial y salud de los en trabajadores - OSHWiki [Internet]. OSHWiki. 2022. Available from: [https://oshwiki.eu/wiki/Psychosocial\\_risks\\_and\\_workers\\_health](https://oshwiki.eu/wiki/Psychosocial_risks_and_workers_health)
12. Wong B, Anderson J, Greenwood K, Krol N, Tzitzon N, Bapat V, et al. Mental health at work [Internet]. 2019. Available from: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/--safework/documents/publication/wcms\\_856976.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--safework/documents/publication/wcms_856976.pdf)
13. Koren H, Milaković M, Bubaš M, Bekavac P, Bekavac B, Bucić L, et al. Psychosocial risks emerged from COVID-19 pandemic and workers' mental health. *Front Psychol* [Internet]. 2023;14(May):1–6. Available from: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10254389/pdf/fpsyg-14-1148634.pdf>
14. Superintendencia de Seguridad Social. Manual del metodo del cuestionario SUSEO/ISTAS21 [Internet]. Vol. 53, *Journal of Chemical Information and Modeling*. 2020. Available from: [https://www.suseso.cl/606/articles-19640\\_archivo\\_01.pdf](https://www.suseso.cl/606/articles-19640_archivo_01.pdf)
15. Instituto de Salud Pública de Chile. Guía para la gestión de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Equilibrio - Vida privada [Internet]. 2022. Available from: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2022/10/GuiaGRPT-EquilibrioTrabajoVidaPrivadaV02-12102022A.pdf>
16. Mori T, Nagata T, Odagami K, Nagata M, Purwito N. Workplace social support and work engagement among japanese workers : A nationwide cross-sectional Study. *J Occup Environ Med* [Internet]. 2023; Available from: [https://journals.lww.com/joem/abstract/2023/07000/workplace\\_social\\_support\\_and\\_work\\_engagement\\_among.25.aspx](https://journals.lww.com/joem/abstract/2023/07000/workplace_social_support_and_work_engagement_among.25.aspx)
17. Calderón A. Gestión de los riesgos psicosociales laborales en el contexto de la COVID-19. *Gestión Los Riesgos Psicosoc Laborales*

- En El Contexto La Covid-19 [Internet]. 2021;1–23. Available from: <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/IX-Congreso-Nacional-full-411-433.pdf>
18. Martino V di. Relationship between Work Stress and Workplace Violence in the Health Sector [Internet]. Workplace Violence in the Health Sector. 2003. Available from: [https://www.who.int/violence\\_injury\\_prevention/violence/interpersonal/WVstresspaper.pdf](https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/interpersonal/WVstresspaper.pdf)
  19. Fernández-Prada M, González-Cabrera J, Iribar-Ibabe C, Peinado JM. Riesgos psicosociales y estrés como predictores del burnout en médicos internos residentes en el Servicio de Urgencias TT - Psychosocial risks and stress as predictors of burnout in junior doctors performing emergency guards. Gac Med Mex [Internet]. 2017;153(4):450–8. Available from: <http://dx.doi.org/10.24875/GMM.17002395>
  20. P CMN. Riesgos Psicosociales y Salud Laboral en Centros de Salud. Cienc Trab [Internet]. 2018;20(63):155–9. Available from: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v20n63/0718-2449-cyt-20-63-00155.pdf>
  21. Palma A AE. Asociaciones entre factores de riesgos psicosociales , dimensiones organizacionales y problemas de salud mental , relacionados con la violencia laboral , en trabajadores de tres hospitales chilenos de alta complejidad Associations between psychosocial ris. 2020;36(3):1–14. Available from: <https://www.scielo.br/j/csp/a/pcbqQbxHJDdKSRN3xFgBRNB/?lang=es>
  22. López J, Quimis G, López M CP. Riesgo psicosocial y sus efectos en la salud del profesional médico de una institución hospitalaria pública, Ecuador. Dominio las ciencias [Internet]. 2021;7:294–303. Available from: [https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1642#:~:text=Se obtuvo que en la,desarrollo%2C mientras que el masculino](https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1642#:~:text=Se%20obtuvo%20que%20en%20la,desarrollo%20mientras%20que%20el%20masculino)
  23. Valdiviezo C, Rodríguez R, Parrales F, Ibarra L, Carvajal M, Tripul M, et al. Identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial en personal que labora en una central de llamadas de emergencia, Ecuador-2018. AVFT Arch Venez Farmacol y Ter [Internet]. 2019;38(1):1–8. Available from: [hchrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.redalyc.org/journal/559/55959379010/55959379010.pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.redalyc.org/journal/559/55959379010/55959379010.pdf)
  24. Cifuentes K EK. Factores de riesgos psicosociales y Síndrome de Burnout en un hospital de Guayaquil, ante la emergencia sanitaria por COVID-19. Rev Ciencias Pedagógicas E Innovación [Internet]. 2021;9(1):43–50. Available from:

<https://incyt.upse.edu.ec/pedagogia/revistas/index.php/rcpi/article/view/411/479>

25. Amaya B ND. Factores psicosociales relacionados con el síndrome de Burnout en médicos asistenciales del Hospital IESS Latacunga. SciELO [Internet]. 2021;vol.1 no.4:1–4. Available from: [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2528-79072021000200047](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072021000200047)
26. Marcilla R UM. Factores de riesgo psicosocial en médicos especialistas en hospital de nivel terciario de Lima-Perú. 2020;77(4):240–8. Available from: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/med/article/view/25122/31722>
27. Hernández-Sampieri R, Mendoza Torres CP. Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta [Internet]. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 2018. 387–410 p. Available from: [http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández- Metodología de la investigación.pdf](http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández-Metodología%20de%20la%20investigación.pdf)
28. Arias J CM. Diseño y metodología de la investigación [Internet]. 1era ed. IERL EC, editor. Arequipa; 2021. Available from: <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
29. Instituto Nacional de salud (INS) CN de SO y P del A (CENSOPAS). Manual de usuario del Método CENSOPAS-COPSOQ version media [Internet]. Available from: <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-nacional-de-san-agustin-de-arequipa/psicologia-organizacional/manual-de-usuario-del-cuestionario/64572913>
30. Lucero M, Sabastizagal I, Astete J et al. Validation of the medium and short version of CENSOPAS-COPSOQ : A psychometric study in the Peruvian population. 2021;1–17. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35524201/>
31. J. D. Ética en la investigación científica. 2018;14–8. Available from: <https://raco.cat/index.php/QuadernsFDAE/article/view/395594>
32. Lucero M, Sabastizagal I, Astete J. Manual de usuario del método CENSOPAS-COPSOQ versión media. Vol. 01. Lima; 2022.

## **V. ANEXOS**

## 5.1 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	SUB-DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>RIESGOS PSICOSOCIALES EN TRABAJADORES DE SALUD DEL ÁREA DE EMERGENCIAS DE UN HOSPITAL REGIONAL PÚBLICO</b>	Son situaciones que se presentan dentro de trabajo en el desarrollo de actividades produciendo diferentes grados de alteraciones en el equilibrio mental, con la probabilidad de ocasionar mucho daño en la salud.	Exigencias psicológicas en el trabajo	Exigencias cuantitativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es cuando se realiza un sobre esfuerzo por cumplir con las tareas o actividades designadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Muchas veces</li> <li>• Algunas veces</li> <li>• Solo algunas veces</li> <li>• Nunca</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nominal - politómica</li> </ul>
			Ritmo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es cuanto más exigencia hay para realizar la actividad en poco tiempo se aumenta la rapidez de realizar dicha actividad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Muchas veces</li> <li>• Algunas veces</li> <li>• Solo algunas veces</li> <li>• Nunca</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nominal - politómica</li> </ul>
			Exigencias emocionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es la adquisición de habilidades específicas para estar bien en el área de trabajo, y no hacer mío los sentimientos o sufrimientos de los demás.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Muchas veces</li> <li>• Algunas veces</li> <li>• Solo algunas veces</li> <li>• Nunca</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nominal - politómica</li> </ul>
			Exigencias de esconder emociones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es sobreponerse, mostrarse bien frente sentimientos internos que puedas tener por el tipo de actividad que realizan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Muchas veces</li> <li>• Algunas veces</li> <li>• Solo algunas veces</li> <li>• Nunca</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nominal - politómica</li> </ul>

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	SUB-DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>RIESGOS PSICOSOCIALES EN TRABAJADORES DE SALUD DEL ÁREA DE EMERGENCIAS DE UN HOSPITAL REGIONAL PÚBLICO</b>	Son situaciones que se presentan dentro trabajo en el desarrollo de actividades produciendo diferentes grados de alteraciones en el equilibrio mental, con la probabilidad de ocasionar mucho daño en la salud.	Conflicto trabajo familia	Doble presencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es el hecho de en el mismo momento estar realizando y pensando temas de la casa y del trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Muchas veces</li> <li>• Algunas veces</li> <li>• Solo algunas veces</li> <li>• Nunca</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nominal - politómica</li> </ul>
			Influencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es el que y como mientras que realizo mi trabajo puedo involucrar a los demás en las actividades del mismo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Muchas veces</li> <li>• Algunas veces</li> <li>• Solo algunas veces</li> <li>• Nunca</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nominal - politómica</li> </ul>
		Control sobre el trabajo	Posibilidades de desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es tener la mente abierta al aprendizaje diario de nuevas habilidades en el lugar de trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Muchas veces</li> <li>• Algunas veces</li> <li>• Solo algunas veces</li> <li>• Nunca</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nominal - politómica</li> </ul>
			Sentido de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es lo que significa para mí el realizar un trabajo nuevo o de rutina.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Muchas veces</li> <li>• Algunas veces</li> <li>• Solo algunas veces</li> <li>• Nunca</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nominal - politómica</li> </ul>

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	SUB-DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>RIESGOS PSICOSOCIALES EN TRABAJADORES DE SALUD DEL ÁREA DE EMERGENCIAS DE UN HOSPITAL REGIONAL PÚBLICO</b>	Son situaciones que se presentan dentro trabajo en el desarrollo de actividades produciendo diferentes grados de alteraciones en el equilibrio mental, con la probabilidad de ocasionar mucho daño en la salud.	Apoyo social y calidad de liderazgo	Apoyo social de los compañeros	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es el trabajo en equipo, siendo el apoyo los unos de los otros.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Muchas veces</li> <li>• Algunas veces</li> <li>• Solo algunas veces</li> <li>• Nunca</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nominal - politómica</li> </ul>
			Apoyo social de superiores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es obtener guía y orientación por parte del líder del equipo de trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Muchas veces</li> <li>• Algunas veces</li> <li>• Solo algunas veces</li> <li>• Nunca</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nominal - politómica</li> </ul>
			Calidad de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El ejemplo del líder es el empuje para avanzar en cualquier equipo de trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Muchas veces</li> <li>• Algunas veces</li> <li>• Solo algunas veces</li> <li>• Nunca</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nominal - politómica</li> </ul>
			Sentimiento de grupo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es tener buenas relaciones laborales y amicales en el entorno de trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Muchas veces</li> <li>• Algunas veces</li> <li>• Solo algunas veces</li> <li>• Nunca</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nominal - politómica</li> </ul>

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	SUB-DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>RIESGOS PSICOSOCIALES EN TRABAJADORES DE SALUD DEL ÁREA DE EMERGENCIAS DE UN HOSPITAL REGIONAL PÚBLICO</b>	Son situaciones que se presentan dentro trabajo en el desarrollo de actividades produciendo diferentes grados de alteraciones en el equilibrio mental, con la probabilidad de ocasionar mucho daño en la salud.	Apoyo social y calidad de liderazgo	Previsibilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La preparación, obtención de conocimientos para toda persona es importante para el desarrollo de actividades.</li> <li>• Es saber que hacer cunado, donde y como en la ejecución de sus actividades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Muchas veces</li> <li>• Algunas veces</li> <li>• Solo algunas veces</li> <li>• Nunca</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nominal - politómica</li> </ul>
			Calidad de rol	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Son las discrepancias que se presentan en el entorno de trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Muchas veces</li> <li>• Algunas veces</li> <li>• Solo algunas veces</li> <li>• Nunca</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nominal - politómica</li> </ul>
		Compensación del trabajo	Reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es valorar y dar el peso justo al esfuerzo el trabajo de cada persona.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Muchas veces</li> <li>• Algunas veces</li> <li>• Solo algunas veces</li> <li>• Nunca</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nominal - politómica</li> </ul>

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	SUB-DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>RIESGOS PSICOSOCIALES EN TRABAJADORES DE SALUD DEL ÁREA DE EMERGENCIAS DE UN HOSPITAL REGIONAL PÚBLICO</b>	Son situaciones que se presentan dentro trabajo en el desarrollo de actividades produciendo diferentes grados de alteraciones en el equilibrio mental, con la probabilidad de ocasionar mucho daño en la salud.	Compensación del trabajo	Inseguridad sobre el empleo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es tener dudas sobre lo que pueda pasar en el lugar donde se encuentre desempeñando sus actividades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Muchas veces</li> <li>• Algunas veces</li> <li>• Solo algunas veces</li> <li>• Nunca</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nominal - politómica</li> </ul>
			Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es el miedo que presentamos frente a lo inesperado que se pueda suceder.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Muchas veces</li> <li>• Algunas veces</li> <li>• Solo algunas veces</li> <li>• Nunca</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nominal - politómica</li> </ul>
		Capital social	Justicia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es brindar un trato por igual a todos en el trabajo con las mismas oportunidades de desarrollo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Muchas veces</li> <li>• Algunas veces</li> <li>• Solo algunas veces</li> <li>• Nunca</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nominal - politómica</li> </ul>
			Confianza vertical	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es mantener la seguridad de la efectividad y eficacia en las actividades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Muchas veces</li> <li>• Algunas veces</li> <li>• Solo algunas veces</li> <li>• Nunca</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nominal - politómica</li> </ul>

## 5.2 PRESUPUESTO

Recursos	Materiales	Unidad de medida	Cantidad	Costo/ unidad	Costo total
	Papel bond A4	Millar	1	S/ 20.00	S/ 20.00
	Lápices	Unidad	50	S/ 0.70	S/ 35.00
	Fólderes	Unidad	25	S/ 0.80	S/ 20.00
	Lapiceros	Unidad	50	S/ 0.50	S/ 25.00
<b>Bienes</b>	Archivador	Unidad	3	S/ 8.00	S/ 24.00
	Tableros	Unidad	5	S/ 4.50	S/ 22.50
	USB	Unidad	2	S/ 30.00	S/ 60.00
	Tríptico	Unidad	100	S/ 1.20	S/ 120.00
	<b>Subtotal</b>				<b>S/ 326.50</b>
	Movilidad local				S/ 200.00
	Internet				S/ 600.00
<b>Servicios</b>	Impresión				S/ 200.00
	Fotocopiado				S/ 300.00
	<b>Subtotal</b>				<b>S/ 1,300.00</b>
<b>Honorarios</b>	Estadístico		1	S/ 980.00	S/ 980.00
	Encuestador		2	S/ 350.00	S/ 700.00
	Digitador		1	S/ 250.00	S/ 250.00
	<b>Subtotal</b>				<b>S/ 1,930.00</b>
<b>Total</b>					<b>S/ 3,556.50</b>

### 5.3 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

N°	ACTIVIDADES	2023										2024					
		E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	
1	Elaboración del proyecto			X	X	X	X										
2	Obtención del permiso para llevar a cabo la investigación						X	X									
3	Aprobación del proyecto de investigación del Comité de Ética						X										
4	Presentación del proyecto de investigación al SIDISI.						X										
5	Aprobación del proyecto de investigación							X	X	X							
6	Recolección de datos.										X						
7	Procesamiento de datos											X					
8	Descripción de resultados											X	X				
9	Contrastación de hipótesis.												X				
10	Discusión de resultados.													X			
11	Elaboración de conclusiones.													X			
13	Elaboración de recomendaciones														X		
14	Redacción informe final														X		
15	Revisión de la tesis por el jurado																X
16	Levantamiento de las observaciones																X
17	Sustentación de la tesis																x

## **5.4 CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO**

### **RIESGOS PSICOSOCIALES EN TRABAJADORES DE SALUD DEL ÁREA DE EMERGENCIAS DE UN HOSPITAL REGIONAL PÚBLICO**

Me presento ante usted, soy Licenciada Llanto Herrera, Tania Maribel, estudiante de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, les presento el instrumento el instrumento de mi investigación que consta en marcar todas las preguntas que encontraran a continuación sin dejar ninguna en blanco, toda la información brindada de forma voluntaria y anónima se utilizará exclusivamente para los objetivos descritos en dicha investigación, todas las preguntas tienen diversas opciones de respuesta Ud., tiene que marcar con una “X” su respuesta. Agradezco su participación y colaboración en el desarrollo del cuestionario.

#### **DATOS GENERALES**

##### **Eres:**

- Mujer
- Hombre

##### **¿Qué edad tienes?**

- 1 Menos de 31 años
- 2 Entre 31 y 45 años
- 3 Más de 45 años

#### **DATOS DE TU EMPLEO EN EL HOSPITAL Y TUS CONDICIONES DE TRABAJO.**

Indica qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad.

- Enfermeras
- Técnicas de enfermería
- Médico
- Asistente social
- Personal de limpieza
- Cajera
- Encargado de seguros

- Estadística
- Personal de laboratorio

**¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?**

- Generalmente no
- Sí, generalmente de nivel superior
- Sí, generalmente de nivel inferior
- Sí, generalmente de mismo nivel
- Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel
- No lo sé

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

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

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

- Sí
- No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente.
- No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente.
- No lo sé

**¿Cuánto tiempo llevas trabajando en el hospital?**

- Menos de 30 días
- Entre 1 mes y hasta 6 meses

- Más de 6 meses y hasta 2 años
- Más de 2 años y hasta 5 años
- Más de 5 años y hasta de 10 años
- Más de 10 años

**¿Qué tipo de relación laboral tienes con el hospital?**

- Trabajo por terceros
- Trabajo con contrato CAS
- Trabajo con contrato indefinido
- Trabajo son contrato
- Soy interino
- Otros

**Desde que entraste al hospital ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?**

- No
- Sí, una vez
- Sí, dos veces
- Sí, tres o más veces

**Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?**

- Ninguno
- Alguno excepcionalmente
- Un sábado al mes
- Dos sábados
- Tres o más sábados al mes

**Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?**

- Ninguno
- Alguno excepcionalmente
- Un domingo al mes
- Dos domingos
- Tres o más domingos al mes

**¿Cuál es tu horario de trabajo?**

- Jornada partida (mañana y tarde)
- Turno fijo de mañana
- Turno fijo de tarde
- Turno fijo de noche
- Turnos rotatorios excepto el de noche
- Turnos rotatorios con el de noche

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

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

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

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

**¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?**

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

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

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

**Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para el hospital?**

- 30 horas o menos
- De 31 a 35 horas
- De 36 a 40 horas
- De 41 a 45 horas
- Más de 45 horas

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

- Ninguno
- Algún día excepcionalmente
- De 1 a 5 días al mes
- De 6 a 10 días al mes

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

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo algunas veces	Nunca
En tu departamento o sección falta personal					
La planificación es realista					
La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con					

la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente					
---	--	--	--	--	--

**¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?**

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

**Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?**

- Menos de 1000 soles
- Entre 1000 y 1500 soles
- Entre 1500 y 2000 soles
- Entre 2000 y 4000 soles
- Entre 4000 y 6000 soles

**Tu salario es:**

- Fijo
- Una parte fija y otra variable.
- Todo variable

**EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS EN EL TRABAJO**

<b>EXIGENCIAS CUANTITATIVAS</b>	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Te retrasas en la entrega de tu trabajo?						
¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?						
¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?						
¿Te resulta imposible acabar tus tareas laborales?						

<b>RITMO DE TRABAJO</b>	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Tienes que trabajar muy rápido?						
¿Es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?						
¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?						
<b>EXIGENCIAS EMOCIONALES</b>	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿En tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?						
¿En tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?						
¿Tu trabajo te afecta emocionalmente?						
¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?						
<b>EXIGENCIAS DE ESCONDER EMOCIONES</b>	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Tu trabajo requiere que te calles tu opinión?						
¿Tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual, aunque no tengas ganas?						
¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?						
¿Te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten?						

### **CONFLICTO TRABAJO - FAMILIA**

<b>DOBLE PRESENCIA</b>	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?						
¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?						

¿Sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?						
¿Sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?						

### CONTROL SOBRE EL TRABAJO

<b>INFLUENCIA</b>	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?						
¿Tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?						
¿Tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?						
¿Tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?						
<b>POSIBILIDADES DE DESARROLLO</b>	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?						
¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?						
¿Tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?						
¿Tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?						
<b>SENTIDO DEL TRABAJO</b>	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Tus tareas tienen sentido?						
¿Las tareas que haces te parecen importantes?						
¿Te sientes comprometido con tu profesión?						

### APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO

<b>CLARIDAD DE ROL</b>	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Tu trabajo tiene objetivos claros?						
¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?						
¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?						
¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?						
<b>CONFLICTO DE ROL</b>	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?						
¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?						
¿Tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?						
¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?						
<b>APOYO SOCIAL DE COMPAÑEROS/AS</b>	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?						
¿Tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?						
¿Tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?						
<b>SENTIMIENTO DE GRUPO</b>	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?						
¿Sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?						
¿Os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras?						
<b>APOYO SOCIAL DE SUPERIORES</b>	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca

¿Tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?						
¿Recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?						
¿Tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?						
<b>CALIDAD DE LIDERAZGO</b>	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?						
¿Tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?						
¿Tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?						
¿Tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?						
<b>PREVISIBILIDAD</b>	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?						
¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?						

## COMPENSACIONES DEL TRABAJO

<b>RECONOCIMIENTO</b>	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Tu trabajo es valorado por la dirección?						
¿La dirección te respeta en tu trabajo?						
¿Recibes un trato justo en tu trabajo?						

<b>INSEGURIDAD SOBRE EL EMPLEO</b>	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Estás preocupado por si te despiden o no te renuevan el contrato?						
¿Estás preocupado por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?						
<b>INSEGURIDAD SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO</b>	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Estás preocupado por si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?						
¿Estás preocupado por si cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?						
¿Estás preocupado por si cambian de tareas contra tu voluntad?						
¿Estás preocupado por si varían el salario (¿que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies)?						

### **CAPITAL SOCIAL**

<b>CONFIANZA VERTICAL</b>	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?						
¿Te puedes fiar de la información procedente de la dirección?						
¿Los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?						
<b>JUSTICIA</b>	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Se solucionan los conflictos de una manera justa?						

¿Se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?						
¿La dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?						
¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?						

## **5.5 CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN**

### **RIESGOS PSICOSOCIALES EN TRABAJADORES DE SALUD DEL ÁREA DE EMERGENCIAS DE UN HOSPITAL REGIONAL PÚBLICO**

Factores de riesgo psicosocial y salud mental en el personal del servicio de emergencia de un hospital regional público.

**Investigadora:** Lic. Llanto Herrera, Tania Maribel.

**Institución:** Hospital Regional Daniel A. Carrión, Huancayo.

**Propósito del estudio:** Le invito a participar en el presente estudio que permitirá conocer los riesgos psicosociales del trabajo que afectan la salud mental del personal que labora en el servicio de emergencias del hospital Regional Daniel A. Carrión, Huancayo

los riesgos psicosociales son situaciones que se dan dentro del lugar de trabajo tienen una alta probabilidad de generar consecuencias en la salud de las personas, produciendo diferentes grados de alteraciones en el equilibrio mental, con afecciones claramente psicopatológicas o psiquiátricas.

**Procedimiento:** La participación en el proceso de investigación es voluntaria, Ud. llenará el cuestionario CoPsoQ-istas21 que consta de preguntas generales y específicas basadas en los objetivos de la investigación, el cuestionario debe ser rellenado de manera personal, el formato se entregará de manera presencial.

**Riesgos:** el participar o el retirarse del estudio no le ocasionará ningún daño, toda la información será procesada a través de códigos, sólo los investigadores tendrán acceso a las bases de datos, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron en este estudio

**Beneficios:** Ud. No obtendrá ningún beneficio económico como parte del trabajo de investigación.

**Costos y compensación:** Ud. como participante voluntario de dicha investigación no tendrá ningún tipo de gastos de la misma forma no recibirá ningún tipo de pago.

**Confidencialidad:** La información proporcionada será manejada bajo los principios de ética de la investigación, esta información no se utilizará para investigaciones futuras sin su consentimiento, Usted podrá tener acceso a los resultados de la investigación, así como a sus propios resultados.

**Derechos del participante:** Ud. puede retirarse en cualquier momento del proceso de la investigación, si tiene alguna duda puede realizar las consultas respectivas a la persona responsable de la investigación, una copia de este consentimiento informado le será entregado.

## **DECLARACIÓN Y/O CONSENTIMIENTO**

Yo como parte del equipo de trabajo del Hospital acepto voluntariamente ser parte de este estudio de investigación, comprendo las actividades en las que participaré si decido ingresar al estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

---

Nombres y Apellidos Participante

---

Fecha y Hora

---

Nombres y Apellidos Investigador

---

Fecha y Hora

---

Nombres y Apellidos del testigo  
de ser analfabeto

---

Fecha y Hora