



**Universidad
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA EN
SALUD MENTAL Y PSIQUIATRÍA**

**“RIESGO PSICOSOCIAL DEL PERSONAL DE
ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL DEL SECTOR
PÚBLICO, SANTA ANITA- LIMA, AÑO 2020”**

**PARA OPTAR EN TÍTULO DE ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA
EN SALUD MENTAL Y PSIQUIATRÍA**

PRESENTADO POR:

RUPAY LEÓN MERCEDES ROCÍO

ASESOR: Mg. ROSA PRETELL AGUILAR

LIMA – PERÚ

2020

Índice general

Índice general.....	2
Índice de Anexos.....	2
Resumen.....	5
I. INTRODUCCIÓN.....	6
II. MATERIALES Y METODOS.....	26
2.1 Enfoque y diseño de investigación	26
2.2 Población, muestra y muestreo	26
2.3 Variable de estudio:.....	27
2.3.1 Definición conceptual de variable principal	27
2.3.2 Definición operacional de variable principal	27
2.5 Procedimiento para recolección de datos	29
2.5.1 Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos	29
2.5.2 Aplicación de instrumento de recolección de datos.....	30
2.6 Métodos de análisis estadístico	30
2.7 Aspectos éticos.....	30
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	33
3.1 Cronogramas de actividades	33
3.2 Recursos financieros	34
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	35
ANEXOS.....	39

Índice de Anexos

ii

Anexo A. Operacionalización de la variable	40
Anexo B. Instrumentos de recolección de datos.....	43
Anexo C. Consentimiento informado y/o Asentimiento informado	47

Dedicatoria

A Dios porque es mi principal guía y me bendice cada día, a mi querida madre, a mi padre, quienes me brindan su apoyo incondicional, a mi amado hijo y todos los que me apoyaron en el desarrollo del presente proyecto de investigación.

El proyecto tiene como título “Riesgo psicosocial del personal de enfermería en un hospital del sector público, Santa Anita – Lima. 2020. La investigación tiene como objetivo general: Determinar el nivel de los factores de riesgo psicosocial del personal de enfermería en un hospital del sector público, Santa Anita – Lima. Se realizara con la población total 87 profesionales de enfermería. Material y método: El estudio es de tipo no experimental, descriptivo y transversal. Se empleara el instrumento validado, el cuestionario “factores psicosociales en el trabajo” (adaptado), con un alfa de Crombach 0,9. El procesamiento de datos se desarrollara en el software estadístico SPSS 26.0. Los resultados serán presentados en tablas y gráficos estadísticos. Así se podrá identificar los principales factores de riesgo psicosociales presentes en el entorno laboral de los colaboradores de enfermería que brindan sus servicios en un hospital del sector público de salud, determinando así los niveles de factor de riesgo psicosocial. Se tendrá en cuenta los principios éticos.

Palabras claves: Riesgos psicosociales, factores de riesgo psicosocial y profesionales de enfermería.

The title of the project is "Psychosocial risk of nursing staff in a public sector hospital, Santa Anita - Lima. 2020. The research has the general objective: To determine the level of psychosocial risk factors of the nursing staff in a public sector hospital, Santa Anita - Lima. It will be carried out with the total population of 87 nursing professionals. Material and method: The study is non-experimental design, descriptive and cross-sectional. The validated instrument, the questionnaire "psychosocial factors at work" (adapted), with a Cronbach, alpha 0.9 was used. The data processing will be developed in the statistical software SPSS 26.0. The results will be sent in statistical tables and graphs. In this way, it will be possible to identify the main psychosocial risk factors present in the work environment of nursing collaborators who provide their services in a public health sector hospital, thus determining the levels of psychosocial risk. Ethical principles will be taken into account.

Keywords: Psychosocial risks, psychosocial risk factors and nursing professionals.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente es difícil ignorar que el mundo laboral viene atravesando por el fenómeno y el impacto de la globalización, trayendo como consecuencia, el avance de la tecnología, la ciencia y la economía, con lo cual a su vez se vienen generando cambios sobre la estructura de los empleos y las condiciones laborales que tienden a ser cambiantes y de mayor exigencia. En este modelo actual son mínimas las organizaciones que tienen como finalidad el cuidado de la calidad de vida y el bienestar de sus trabajadores o colaboradores, por el contrario tienen como objetivo obtener la máxima rentabilidad. Lo que conlleva a que se presenten nuevos factores de riesgo psicosocial (FRP) que son valorados de peligro en relación con la integridad de la salud, la seguridad y el rendimiento laboral de los colaboradores en las organizaciones.

El Departamento de Asistencia Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales, observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT (Unión general de trabajadores) Andalucía, 2009, señala que un 75 % de colaboradores padecen de estrés a consecuencia de los factores ambientales presentes en el área de trabajo, un 31 % presentaron deterioro en su salud como consecuencia de los riesgos psicosociales y un 16 % manifestaron que en su trabajo existe un entorno de hostigamiento (1).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1988, manifiestan que el ambiente psicosocial en el trabajo es el origen en donde emergen los riesgos que dañan la salud de los colaboradores mundialmente. La OIT estima de manera general, que los colaboradores se

encuentran en riesgo de presentar problemas de salud a causa de las diferentes situaciones laborales en la que se encuentran, considerando así mismo los factores personales externas al área de trabajo con las cuales las personas conviven de forma habitual (2).

Según estimaciones realizadas por la OIT y la OMS, 2002, indican que en un año se originan aproximadamente 1.2 millones de patologías laborales mundialmente, y que aproximadamente 160 millones de colaboradores adquieren enfermedades profesionales (3).

En la VI Encuesta, elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en España, 2008, se encontró que los (R.P) en el trabajo son una de las causas primordiales para producir las patologías y los accidentes en el trabajo. Identificando que en relación al personal de salud el porcentaje ascendía al 75 %, obtuvieron que los accidentes por distracciones, descuidos y la falta de atención fue del 45 %, los accidentes por trabajar muy rápido obtuvo el 19% y el otro 17 % de accidentes se debió a causa del cansancio o fatiga (4).

Del mismo modo el informe publicado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo en el 2007, agrupan los riesgos psicosociales en el trabajo en nuevas formas de vínculo laboral que son: La población laboralmente activa de adultos mayores, las demandas laborales, las altas exigencias emocionales, la inestabilidad dentro lo personal y la vida laboral. Lo cual podrían afectar sobre el grado de estrés y ansiedad, debido a una mayor presión en el desarrollo laboral,

los cuales influirían negativamente sobre la salud y estabilidad de los colaboradores (4).

En la Unión Europea, 2005, en los sectores ocupacionales como sanidad, se encontró una alta tasa de prevalencia de riesgos psicosociales, el 40% de los colaboradores revelaron tener problemas vinculadas con el trabajo emocional. De los 27 países de la UE el 20% de los colaboradores que fueron encuestados notificaron que consideraban a las condiciones de su trabajo como un peligro para su salud mental, el 28 % de los trabajadores sufren de estrés laboral. El 42% refiere que el ritmo de trabajo es muy alto. El factor doble presencia conlleva a que las mujeres se encuentran más proclive a padecer de estrés a diferencia de los varones (5).

Por su parte en el informe realizado en Perú y América Latina, desarrollado por la Dirección General de Salud Ambiental, Dirección Ejecutiva de Salud Ocupacional y auspiciada por la OPS/OMS, 2005, demuestra la existencia de un grupo de patologías asociadas al trabajo, los cuales están presentes desde ya hace mucho tiempo, pero se desconoce cuál es su magnitud y a su vez no se tienen estadísticas al respecto. Sin embargo, por parte de los estudios realizados por la OIT, 2002, se estima que el valor anual para los accidentes y enfermedades ocupacionales se encuentra comprendido entre 1,000 y 5,500 dólares anuales (3).

La OPS (2010) encontró que en el Perú el 11 % de los colaboradores profesionales de enfermería que trabaja en las instituciones u organizaciones de

salud a nivel nacional aqueja del síndrome de burnout, siendo el porcentaje más bajo que en los países de Argentina, Brasil y Costa Rica que también fueron países contemplados en el estudio realizado (6).

En relación al estudio encontramos al autor Moreno, 2011. Quien define a los riesgos psicosociales laborales como aquellas situaciones presentes en el trabajo, los cuales tienen una probabilidad alta de provocar daño en la salud de los colaboradores, física, social y mentalmente. En consecuencia afirma que son situaciones que perjudican habitualmente de manera importante y grave la salud (7).

En este sentido teniendo en cuenta estas consideraciones decimos que se pueden dar lugar a la presencia de los siguientes problemas laborales más frecuentes:

El Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT Andalucía, 2009. **Define que el estrés laboral** es la consecuencia de la incapacidad de adaptarse al proceso, del individuo, en el que las demandas ambientales logran superarlo, desencadenando de esta manera cambios y alteraciones biológicas y psicológicas en la salud de la persona colocándola en riesgo de enfermedad (1).

Mansilla, 2012, nos dice que trae consecuencias psicológicas perjudiciales para la persona, que producen preocupación excesiva, dificultad para tomar decisiones, sensaciones de confusión, falta de concentración, mal humor, etc. Estos pueden ser síntomas iniciales que conlleven a que los trabajadores lleguen a presentar trastornos más severos como trastornos de ansiedad, fobias, depresión, trastornos

de alimentación, apatía, aburrimiento, culpabilidad, trastornos de sueño, etc. Además Del Hoyo, 2004, nos dice que las consecuencias para la entidad es que afecta el clima laboral, el desempeño y la productividad, absentismo laboral, lo que conlleva la falta de planificación, desacuerdos en la logística y personal (8).

Con respecto al **síndrome de burnout**, Cox, et. al., (1993). Lo definen como el resultado de la ineficacia en el afrontamiento empleada por el trabajador para controlar el estrés laboral y sus consecuencias (5).

El Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT Andalucía, 2009 lo define como: El deterioro profesional que padecen los colaboradores que brindan sus servicios en la atención de personas, requiriendo un alto grado de exigencia en el trabajo para cumplir con las elevadas demandas sociales (1).

Martínez, 2010, nos dice que el síndrome de burnout trae consigo las siguientes consecuencias para el trabajador, en el carácter emocional (depresión, baja o pérdida de autoestima, irritabilidad, agresividad, sentimientos de fracaso), en el carácter cognitivo (cinismo, autocrítica radical, desvalorización personal, desconfianza y falta de compromiso con el trabajo), conductualmente se da la despersonalización de la persona y en lo social pueden presentarse el aislamiento y menosprecio en la interacción social. Las consecuencias para la organización son el desgaste en el ambiente laboral, disminución en la comunicación organizacional, falta de calidad en el trabajo, disminución en la productividad,

ausentismo laboral entre otros y esto a su vez afecta a los servicios que se presta a los usuarios (8).

Finalmente tenemos **el Mobbing o acoso laboral**

Los especialistas del Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT Andalucía, 2009 coinciden en declarar de que es la violencia psicológica en el ambiente laboral y que viene alcanzando niveles elevados parecidos al de una epidemia. Los rumores perversos, la indiferencia hacia uno u otro compañero de trabajo, las críticas negativas y humillaciones, etc. Forman parte de este maltrato (1).

Teniendo en consideración lo que los autores señalan, entendemos que los riesgos psicosociales laborales no se dan de manera autónoma sino que estos tienen como base para su aparición a los (FRP).

Existen múltiples definiciones sobre Factores de Riesgo Psicosocial (FRP) y entre ellas tenemos la propuesta : En Perú, 2008; La Resolución Ministerial 375-2008- TR, sobre la Norma básica de Ergonomía y Procedimiento de evaluación de riesgo disergonomico, define “ Factores de Riesgo Biopsicosociales”, del siguiente modo: Son las condiciones que se encuentran presentes en la realidad laboral, quienes a su vez tienen un vínculo directo con el entorno, la institución u organización ,con el tipo de función o labor y sobre la ejecución de las actividades, los cuales repercuten física, psicológica y socialmente en la salud y el bienestar de los colaboradores, así como también en su desempeño laboral (9).

Así también encontramos que los FRP para Moreno, 2011, son considerados causas previsibles de daño para la salud, siendo agentes de estrés, lo que podrían alterar y producir inestabilidad en los recursos y el talento de las personas, son adversos para la salud integral, e influyen en el desenvolvimiento y respuesta al número de tareas y/o actividades procedentes del trabajo (8).

Por su parte el Comité mixto OIT-OMS, 1984, define a los FRP en el trabajo como: La interacción que existente entre el entorno laboral, el tipo de trabajo, las condiciones laborales, las necesidades y capacidades de la organización, como también la cultura y las condiciones personales externas al trabajo, los cuales pueden intervenir sobre el bienestar, el desenvolvimiento y satisfacción de los colaboradores (10).

En relación a todo lo antes mencionado; El Departamento de Asistencia Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales, observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT Andalucía, 2009, nos dice que debemos entender que el resultado de la interrelación de las condiciones laborales con el individuo, no conlleva a presentar rápidamente problemas en la salud, y que a su vez estas serán distintas según a las características de cada persona (1).

Cuando nos referimos a FRP, se hace referencia de: **las características de las actividades o tareas** (que es el conjunto de requerimientos psicofísicos a lo largo de su jornada); **La estructura de la organización** (tiene que ver con relaciones interpersonales, definición de las competencias, la estructura jerárquica, el

crecimiento profesional, el apoyo social y la forma de dirección); **Las características del trabajo** (se relaciona con las características y las condiciones físicas del lugar de trabajo, el sueldo, la continuidad laboral); **Características de la empresa u organización** (la capacidad y el trabajo que se realiza); **Por último se considera la organización de tiempo de trabajo** (se refiere al tiempo y el tipo de jornada, las pausas y descansos, horarios laborales diurnos y nocturnos) (1).

Es entonces importante conocer y poner en práctica frente a los factores de riesgo psicosociales en todo ambiente laboral **Medidas de Prevención** como: Realizar un análisis del actual puesto de trabajo, inventario de los eventos ocurridos en la organización, la aplicación de instrumentos de evaluación adaptados a normativas vigentes, necesarios para obtener datos para el diagnóstico y documentación de la situación. Y estas medidas de prevención se dirigen principalmente a cuatro causas que son: **Las deficiencias en el diseño de trabajo** (el buen diseño y nivel adecuado de las tareas no traen sobrecarga, la dirección sobre el trabajo y autonomía de decisión, reducen la posibilidad de generar estrés). **Las deficiencias en el liderazgo** (cambios en el sistema de liderazgo y dirección, tratar de incorporar habilidades para el reconocimiento de los problemas y tener un manejo adecuado). **La posición actual de las víctimas** (la información sobre los (FP) tiene como finalidad la sensibilización y buscar que se comprenda como se sienten las personas afectadas y como se les puede brindar apoyo). **Los estándares morales de la organización** (la inclusión de nuevos valores a la cultura organizacional y establecimiento de una política preventiva, los cuales

favorecerán mejorar los métodos de gestión, crear códigos claros de las conductas que son rechazadas por la organización y las sanciones, favorecer un mejor estilo de comunicación, establecer protocolos para el manejo de conflictos) (1).

Polo, et. al., 2013, nos dicen que es importante comprender que el facilitar y mantener a los colaboradores sanos y que a su vez estos permanezcan desarrollando su actividad laboral, es un medio como parte de su desarrollo humano, es lo que permitirá que se sumen las fortalezas que poseen. El recurso humano posee talentos únicos que la competencia no puede imitar; por lo tanto, según la disposición que tengan las organizaciones en invertir en el cuidado de la salud integral y el bienestar de sus colaboradores, permitirá a su vez, que estos sean más competitivos globalmente (11).

La teórica de enfermería Neuman, 1982, manifestó que la esencia de la disciplina de la enfermería, podría precisarse en el siguiente enunciado: "La enfermería es la formación para el cuidado a lo largo de la práctica o vivencia de la salud humana". Su modelo de sistemas tiene su base en la teoría general de sistemas y revela que los organismos por su naturaleza son sistemas abiertos que interactúan entre sí y con su ambiente. Este modelo también emplea fundamentos de la teoría Gestalt (Perls, 1973) que permite describir como un organismo a través de la homeostasis como un proceso, puede mantener la armonía y, en consecuencia, la salud cuando las situaciones varían. La vida se caracteriza porque el organismo sufre cambios constantes del equilibrio al desequilibrio. Y si el organismo no logra neutralizar la enfermedad, podría provocar la muerte (12).

Considerando otra teoría de enfermería, Vílchez, et. al., 2013, toma como referencia la Teoría del Ser Humano Unificado de Martha Rogers, en donde define que la ciencia y el arte se encuentran centradas en vivencias de las experiencias universales como son el vivir con expectativas de cambio, la esperanza, el miedo, la alegría, las satisfacciones, la seguridad, el sufrimiento, entre otros. Que son los resultados que se dan como consecuencia del estilo de vida y la salud (13).

Teniendo a consideración estas teorías, siendo el personal de enfermería quienes cumplen con una labor de cuidado y servicio permanentemente a los usuarios en las diferentes áreas de salud, son quienes deberían de mantener una salud física y un equilibrio emocional adecuado, desarrollando y practicado actividades que conlleven a renovar y sostener una mejor calidad de vida y mantenerse saludable, para desempeñarse laboralmente de manera proactiva y brindar un servicio de calidad al usuario, adaptándose a los cambios y logrando una satisfacción laboral.

Existen varios modelos para identificar los FRP, en el presente estudio se utilizara el cuestionario: Factores psicosociales en el trabajo (adaptado) por los investigadores Pando, et. al., 2015, el cuestionario tiene 46 preguntas divididas en 7 dimensiones. Y es aplicable de manera general a toda la población de trabajadores (14).

A continuación tenemos en consideración como **antecedentes internacionales** las siguientes investigaciones:

El autor Campos (15) en España, durante el año 2019, realizó un estudio con el título, “Factores psicosociales: Repercusión en la salud de los trabajadores a consecuencia del entorno laboral”. En sus Resultados obtuvo que: “la supervisión, la carga laboral y su cumplimiento de rol fueron los mayores factores psicosociales de riesgo presentes en los trabajadores. Por otro lado, existen factores condicionantes externos como: lo personal, familiar y social.

Así también Artazcoz (16). España, en el año 2016, desarrollo un estudio cuyo título es “Factores de riesgo psicosocial y trastornos musculoesqueléticos en personal de enfermería hospitalario”. Los resultados mostraron la existencia de relación sobre las altas demandas psicosociales y el bajo control de tareas con la presencia del dolor lumbar prevalente e incidente en el personal, el dolor en el hombro, y el dolor prevalente en cualquier sitio anatómico. Con respecto al desequilibrio esfuerzo-recompensa se encontró relación con el TME prevalente en cualquier sitio anatómico, y el bajo apoyo social tuvo relación con el dolor de espalda incidente. Así concluyo que los FRP en el trabajo guardan relación con los TME del personal en estudio.

Por su parte los autores, Bustillos, et al. (17) En Colombia, el año 2015, desarrollaron un estudio sobre: “Riesgo psicosocial en el personal de enfermería”. Obteniendo como resultado que los riesgos psicosociales que perjudican en mayor

nivel a los profesionales de enfermería fueron las que correspondieron a las dimensiones sobre la gestión de personal con un 98% y el de contenido de la tarea en un 75% de los casos; En menor nivel se encontró la dimensión de relaciones humanas en un 53.8%.

Así encontramos también al autor Londoño (18) España, durante el año 2015, desarrollo un estudio sobre “Influencia de los factores psicosociales en la salud percibida, el burnout y compromiso del personal”. Dentro de sus resultados obtuvo que: fueron los aspectos intralaborales los que muestran una mayor proporción para predecir sobre los efectos en el personal, considerando entre ellos: La carga física y mental, la transparencia en el rol y la determinación del cargo, el estado de confianza, la manera de percibir con respecto a la equidad y la honestidad y/o justicia en la retribución, el requerimiento emocional y el estilo de vínculo con el jefe. A su vez dentro de los factores individuales destacaron la autoestima y el balance emocional. Con respecto a los factores extralaborales que tienen una asociación de forma más significativa de efectos en el personal fueron: El poco tiempo libre externo al trabajo y la condición económica a nivel familiar.

Dentro de los **antecedentes nacionales** encontramos las siguientes investigaciones:

Los autores, Chambi, et al. (19). Perú, el año 2019, desarrollaron un estudio sobre: “Factores de riesgo psicosocial relacionado con desempeño laboral en el personal profesional de enfermería. Hospital Honorio Delgado, Arequipa, 2019”. Obteniendo

dentro de los resultados que: El 96.1% corresponde al sexo femenino, el 43.8% son mayores de 51 años de edad. El 68.0% de la muestra de la población en estudio presento un nivel medio de (RP) y el 64.1% presento un nivel regular en su desempeño en el trabajo. Demostrando de esta manera la existencia de una relación entre ambas variables.

Broncano, (20). Perú, año 2018, realizo un estudio sobre: “Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras de una clínica privada. Lima – Perú 2018”. Los resultados indican: Que existe una asociación de todas las dimensiones de la variable (FRP) y el estrés laboral, teniendo como asociaciones positivas: La demanda/carga laboral, las funciones y la descripción de la actividad, la exigencia laboral y el rol/ función académica con un (p -valor < 0.05). Con respecto a los factores del lugar de trabajo, interacción social y los honorarios del rendimiento presentaron asociaciones negativas. El 52% de la población en estudio presenta un nivel bajo estrés laboral, el 32% presenta un nivel intermedio, un 16% tiene estrés y no se obtuvieron resultados de alto nivel de estrés.

Borda, A. et.al. (21). Perú, 2017. Realizo una investigación sobre “Condiciones de trabajo y de salud de enfermeras(os) que laboran en las instituciones prestadores de servicios de salud en lima metropolitana”. Entre sus resultados obtuvo: que La población en estudio ha sido preferentemente femenina y adulta, con mayor tendencia hacia adulta mayor. Se infiere mayor carga psicosocial al darse el doble rol en la mayoría que son casadas/solteras con hijos. El personal participante del estudio, no identifica en general a los factores de riesgo psicosocial como de

presencia alta. La variable percibida como de mayor riesgo dentro de éstas es la exigencia laboral, siendo las subvariables de temperatura del ambiente y la falta de recursos materiales las más mencionadas; seguida de la remuneración versus el rendimiento y las condiciones del lugar de trabajo. Las variables de nivel más bajo son la necesidad de interacción social y el contenido y características de la tarea. Existe violencia psicológica laboral en un nivel medio pero con intensidad baja; ésta sumada a la presencia de factores psicosociales descritos anteriormente incrementa el riesgo de sufrir estrés o síndrome del quemado. Describe que existen condiciones peligrosas en los ambientes de trabajo, tanto en infraestructura como equipamiento, herramientas y máquinas de trabajo deterioradas, poniendo en riesgo a la ocurrencia de accidentes de trabajo en personal de enfermería y a eventos adversos en el paciente y a su vez incrementa la carga mental de trabajo. Del total de accidentes de trabajo ocurridos, el 13.1% ha ocasionada incapacidad temporal, la mayor frecuencia de estos fueron por sobreesfuerzo. sobre signos y síntomas de enfermedades relacionadas a las condiciones de trabajo, refieren en primer lugar que más del 60% presentan dolor de cabeza, seguido de fatiga física y mental y alteraciones gastrointestinales, pudiendo estar relacionadas a estrés o somatización del mismo. Los niveles de estrés encontrados no son altos, pero, pueden incrementarse si no se refuerzan los probables factores protectores frente al estrés con los que cuentan los profesionales de enfermería.

Por su parte los autores Arias, et al. (22). En Perú, Arequipa, el año 2016 realizaron una investigación con el título "Síndrome de burnout en personal de

enfermería”. Los resultados obtenidos mostraron que el 21 % de enfermeras presentó niveles muy altos de desgaste emocional y baja realización personal, el 30 % presentó altos niveles de despersonalización. En conclusión se evidencia que la población que presenta niveles elevados de burnout son aquellas que tienen mayor tiempo de servicio o aquellas que se encuentran laborando en un tiempo menor a cinco años.

Menor, et al. (23) En Perú, Lima, el año 2015, desarrollaron una investigación con el título “Factores estresores y síndrome de Burnout en enfermeras de cuidados intensivos en dos hospitales de Es Salud nivel III-2 Lima Metropolitana”. Cuyos resultados muestran que: El 60% de la población en estudio presentaron factores estresores a un nivel medio y el 22% presentaron un nivel alto, determinando que son los factores que más destacan la “presión y exigencia laboral” y con un nivel medio identificaron a los factores “organizativos y las relaciones humanas”. En relación al síndrome de Burnout identificaron que el 7% de la población estudiada estaba quemado y el 84% tenía la predisposición para desarrollarlo.

Es entonces que vemos que Perú, el año 2010, a través del Instituto Nacional de Salud, determinó las “Prioridades nacionales de investigación en salud, aprobadas con la Resolución Ministerial N° 220 -2010/MINSA. Considerando la salud mental del capital humano que labora brindando atención en las diferentes áreas de los establecimientos de salud como una de las prioridades para la investigación, con el nivel de prioridad A (24).

Es por ello que el estudio sobre los FRP merece una atención especial para obtener mayor conocimiento sobre el efecto en la salud y bienestar de los colaboradores, así también para ser un llamado para el fomento de propuestas reglamentarias y protocolos para su abordaje para la identificación, evaluación, control y monitoreo. Del mismo modo teniendo en cuenta que actualmente la tendencia en el que hacer laboral se basa en la promoción de la seguridad, no solo se deben considerar los aspectos sobre los riesgos biológicos, físicos y químicos del medio ambiente, ahora también se deben tener en cuenta los múltiples factores psicosociales referentes a las empresas u organizaciones, las cuales permitirán influir notablemente en el bienestar integral tanto física y mental de los colaboradores.

Por consiguiente frente a este panorama consideró que el abordaje del tema en estudio es justificable por su necesidad e importancia, teniendo en consideración las revisiones bibliográficas de las investigaciones y base de datos científicas nacionales e internacionales, encontramos que estos factores se vinculan con el trabajo, y dado que las evidencias halladas muestran la alteración de la salud en los colaboradores, principalmente en las instituciones de salud , existe la necesidad de investigar cual es el efecto que tiene la variable en estudio sobre los profesionales de enfermería que son colaboradores en un hospital del sector público de Lima.

Los factores de riesgo psicosocial tienen importancia por su crecimiento y su extensión, especialmente debido a que es claramente prevalente en el sector de

servicios. Este estudio busca nuevos conocimientos respecto al tema ya que tiene un valor práctico, porque sus resultados serán emitidos a las autoridades, la oficina de investigación y difundido institucionalmente, injerir para la prevención y reducción de los factores que predominen en el trabajo, los cuales deben ser eliminados o ser evitados en la medida que sea posible, contribuyendo en la salud de los colaboradores, generando un desempeño laboral de calidad y en forma más eficiente de los colaboradores profesionales de enfermería que trabajan en un hospital del sector público, Santa Anita-Lima, que es una institución especialista en salud mental y psiquiatría y el personal que labora en ella interactúa cotidianamente con sujetos que presentan alteraciones en su salud mental. En lo metodológico, este estudio aporta al desarrollo y fortalecimiento de la línea de investigación en salud ocupacional.

Es entonces por todo lo antes mencionado, que cada vez es más difícil ignorar los beneficios del estudio respecto a los FRP en el ámbito laboral, porque se convierte en una herramienta preventiva para mejorar y promover buenas practicas organizacionales, fomentando entornos de trabajo saludables, incrementar el rendimiento, la satisfacción y el compromiso laboral, permitiendo el desarrollo de habilidades profesionales de los trabajadores.

El objetivo general del presente estudio es determinar el nivel de los factores de riesgo psicosocial del personal de enfermería en un hospital del sector público, Santa Anita – Lima, 2020.

Los objetivos específicos son:

1. Determinar el nivel de condiciones del lugar de trabajo del personal de enfermería en un hospital del sector público, Santa Anita - Lima, 2020.
2. Identificar el nivel de carga de trabajo del personal de enfermería en un hospital del sector público, Santa Anita – Lima, 2020.
3. Determinar el nivel de contenido y características de la tarea del personal de enfermería en un hospital del sector público, Santa Anita – Lima, 2020.
4. Identificar el nivel de las exigencias laborales del personal de enfermería en un hospital del sector público, Santa Anita – Lima, 2020.
5. Identificar el nivel de papel laboral y desarrollo de la carrera del personal de enfermería en un hospital del sector público, Santa Anita – Lima, 2020.

6. Determinar el nivel de interacción social y aspectos organizacionales del personal de enfermería en un hospital del sector público, Santa Anita – Lima, 2020.

7. Determinar el nivel de remuneración del rendimiento del personal de enfermería en un hospital del sector público, Santa Anita – Lima, 2020.

II. MATERIALES Y METODOS

2.1 Enfoque y diseño de investigación

De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista, 2017. La metodología de estudio que se utiliza es el enfoque cuantitativo. El diseño es de tipo no experimental porque no existe la posibilidad de manipular las variables, se observa y analiza el fenómeno en su ámbito natural. Es transversal porque la recaudación de los datos se realiza en un único momento. Es un estudio descriptivo, se busca especificar las propiedades importantes de la variable en estudio (25).

2.2 Población, muestra y muestreo

La población estará compuesta por todo el personal de enfermería que trabaja en un hospital del sector público, Santa Anita – Lima, en el año 2020.

Condición laboral	Nº de Enfermeras (os)
Nombradas (os)	78
CAS (contrato administrativo)	5
Contrato por Terceros	4
TOTAL	87

Fuente: Oficina de RR.HH

De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista, 2017. La muestra será igual a la población, se aplicara la muestra no probabilística o dirigida, en la que la elección de los sujetos no dependen de la probabilidad, sino de las propiedades de la población (25).

Criterios de inclusión:

- Profesionales de enfermería
- Profesional de enfermería que deseen ser evaluado

Criterios de exclusión:

- Profesional de enfermería que se encuentra de licencia y vacaciones.
- Profesional de enfermería que se encuentra con descanso médico.
- Profesional de enfermería que no desee ser evaluado

2.3 Variable de estudio:**2.3.1 Definición conceptual de variable principal**

Variable: Factores de riesgo psicosocial

El Comité mixto OIT-OMS, 1984. Lo define como la interacción que existe entre el entorno laboral, el tipo de trabajo, las condiciones laborales, las necesidades y capacidades la organización, como también la cultura y condiciones personales externas al trabajo, los cuales pueden intervenir sobre el bienestar, el desenvolvimiento y satisfacción de los colaboradores (10).

2.3.2 Definición operacional de variable principal

Variable: Factores de Riesgo Psicosocial

Es la interacción que existe entre el entorno laboral, el tipo de trabajo, las condiciones laborales, las necesidades y capacidades la organización, como también la cultura y condiciones personales externas al trabajo, los cuales pueden

intervenir sobre el bienestar, el desenvolvimiento y satisfacción de los colaboradores, como el personal de enfermería que desempeña sus funciones en un hospital del sector público, Santa Anita – Lima, en el año 2020, que será evaluado con el instrumento Factores psicosociales en el trabajo (adaptado).

2.4 Técnica e instrumento de medición

En la presente investigación se utilizará la técnica de la encuesta, que según Hernández, et. al., 2017. Es una adecuada manera que se utiliza para la recolección de datos en muestras grandes, desarrollándose en un mismo tiempo (25).

El instrumento que se aplicara es el cuestionario de “factores psicosociales en el trabajo” (adaptado), cuyo diseño inicial fue desarrollada por la Dra. Noemí Silva para ser aplicado al nivel académico. Posteriormente fue adaptado por los investigadores Pando, et. al., durante el año 2015, quienes realizaron el estudio sobre: “Análisis factorial exploratorio del ‘Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo’ en Perú”. Aplicado al personal sanitario en las ciudades de Arequipa y Trujillo y Lima (14). El cuestionario tiene de 46 preguntas las cuales se encuentran agrupadas dentro de las 7 dimensiones del instrumento, siendo las siguientes: Características del lugar de trabajo (contiene nueve preguntas), carga laboral (con cinco preguntas), contenido y propiedades de la tarea (con siete preguntas), demandas laborales (contiene siete preguntas), función laboral y desempeño de la carrera (con seis preguntas), Interacción social y aspectos organizacionales (con nueve preguntas) y satisfacción con la retribución sobre el rendimiento (contiene tres preguntas). El instrumento obtuvo de forma total una varianza explicada de

58,9% y un alfa de Cronbach de 0,9 lo que indica una fiabilidad excelente. La medición se desarrolla a través de la Escala de Likert que presenta una puntuación del 0 al 4. Dónde: (nunca = 0), (casi nunca = 1), (algunas veces = 2), (casi siempre = 3), (siempre = 4). El tiempo estimado para su aplicación es de 15 a 20 minutos. Y es aplicable de manera general a toda la población de trabajadores (14).

El cálculo e interpretación de las puntuaciones son de la siguiente manera:

Factores Psicosociales del trabajo

DIMENSIONES	(3) BAJO	(2) MEDIO	(1) ALTO
1. Condiciones del lugar de trabajo	= < 9	10 – 12	23 – 26
2. Carga de trabajo	= < 4	5 – 12	13 – 20
3. Contenido y características de la tarea	= < 6	7 – 17	18 – 28
4. Exigencias laborales	= < 9	10 – 18	19 – 28
5. Papel laboral y desarrollo de la carrera	= < 5	6 – 14	15 – 24
6. Interacción social y aspectos organizacionales	= < 12	13 – 24	25 – 36
7. Remuneración del rendimiento	= < 4	5 – 8	9 – 12
Valores generales	= < 55	56 – 121	122 – 184

2.5 Procedimiento para recolección de datos

2.5.1 Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

Antes del inicio de la recolección de información, se realizarán gestiones en busca de obtener autorización para tener acceso a la información requerida en relación a población en estudio que labora en un hospital del sector público, Santa Anita –

Lima. Posteriormente se realizará el trámite para obtener la carta de presentación de la universidad, el cual será presentado al hospital, para solicitar y obtener el permiso para la ejecución del proyecto.

2.5.2 Aplicación de instrumento de recolección de datos

La recolección de información se llevara a cabo en un hospital del sector público, Santa Anita – Lima, 2020. Se tomara en consideración los roles de programación del personal de enfermería para determinar los días que se ejecutara la entrevista a través el instrumento en un tiempo de 15 a 20 minutos.

2.6 Métodos de análisis estadístico

En la investigación intervendrán los profesionales de enfermería que brindan su servicio en un hospital del sector público, Santa Anita – Lima. La información que se obtenga será ingresada en una matriz de datos, desarrollada en el software estadístico SPSS 26.0. Para realizar el procesamiento de los datos.

2.7 Aspectos éticos

Belmonte, 2010. Nos dice que las investigaciones científicas contemplan que se consideren principios básicos los cuales garanticen el beneficio de la persona y la sociedad, y que además no produzca ningún daño en su contra al desarrollar la investigación. La ética representa el análisis del estudio sistemático y el cuestionamiento de las normas que orientan la conducta de las personas. De ahí que se busca proteger la honorabilidad de las personas en el contexto de la investigación científica (26).

En la presente investigación se tiene como principio el respetar los principios bioéticos en todos los participantes, la autonomía, beneficencia, justicia y la no maleficencia. Así también se aplicara anticipadamente el consentimiento informado.

Principio de autonomía

Ferro, et, al. 2009. Nos dice que consiste en que cada persona tiene la libertad de tomar sus decisiones en relación a sus propios juicios, es decir, que al hacer uso de su autonomía, cada quien encamina su vida en relación con sus intereses, sus deseos y sus creencias (26).

En el presente estudio se respetara la voluntad y libertad en la decisión que tomen los participantes en cuanto a participar o no en el presente estudio de investigación. Para lo cual se le presentara el consentimiento informado.

Principio de justicia

En el desarrollo del presente estudio los participantes en general serán tratados con respeto y cordialidad, el trato será con igualdad, sin ningún tipo de discriminación ni preferencia alguna (27).

Principio de beneficencia

Acevedo, 2002. Menciona que este principio busca ponderar los beneficios y reducir los daños, por tanto las personas que participan en una investigación y en su defecto los apoderados deben conocer sobre los riesgos y los beneficios que obtendrán con su colaboración (27).

Los resultados que se obtengan del estudio permitirán optar y/o desarrollar estrategias que mejoren el bienestar de los profesionales de enfermería que trabajan en la institución de salud en estudio.

Principio de no maleficencia

Acevedo, 2002. Nos dice que el principio de no maleficencia es primario a todos los otros principios, por lo tanto existe la obligación de brindar toda la información y tener el consentimiento de las personas (27). En el presente estudio se velará por la confidencialidad e integridad personal de cada uno de los participantes.

III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1 Cronogramas de actividades

ACTIVIDADES	2020																			
	JUNIO				JULIO				AGOSTO				SETIEMBRE				OCTUBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del Problema	X	X					X	X												
Búsqueda bibliográfica		X	X	X	X	X	X	X												
Elaboración de la sección introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes			X	X	X	X	X	X												
Elaboración de la sección introducción: Importancia y justificación de la investigación			X	X	X	X	X													
Elaboración de la sección introducción: Objetivos de la de la investigación			X	X	X	X	X	X												
Elaboración de la sección material y métodos: Enfoque y diseño de investigación				X	X	X	X	X												
Elaboración de la sección material y métodos: Población, muestra y muestreo						X	X													
Elaboración de la sección material y métodos: Técnicas e instrumentos de recolección de datos				X	X	X	X	X												
Elaboración de la sección material y métodos: Aspectos bioéticos						X	X	X												
Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información						X	X													
Elaboración de aspectos administrativos del estudio						X	X	X												
Elaboración de los anexos							X	X												
Aprobación del proyecto									X											
Trabajo de campo											X	X	X	X						
Redacción del informe final: Versión 1																	X	X		
Sustentación de informe final																				X

3.2 Recursos financieros

(Presupuesto y Recursos Humanos)

MATERIALES	2020				TOTAL
	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SETIEMBRE	S/.
Equipos					
Laptop	1800				1800
Dispositivo USB	35				35
Útiles de escritorio					
Bolígrafos	3				3
Papel bond	18				18
Material Bibliográfico					
Libro	60				60
Fotocopias	80	30	10	10	130
Impresiones	50	10	10	20	90
Espiralado		10			10
Otros					
Movilidad	20	30	30	30	110
Alimentos	20	20	20		60
Llamadas	10	10	10	69	99
Recursos Humanos					
Imprevistos*	50	20	20	50	140
TOTAL	2111	130	100	179	2,520

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Departamento de Asistencia Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales UGT. Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. [sede web] España: 2009 [acceso 02 de junio de 2020] [internet]. Disponible en:
https://www.academia.edu/9784012/GUIA_PREVENCION_DE_RIESGOS?auto=download
2. Raija K, Mostafa A, El-Batawi C, L. Cooper. Organización Mundial de la Salud. Los Factores en el Trabajo y su Relación con la Salud [sede web]. Ginebra-Suiza: OMS; 1988 [acceso 05 de junio del 2020] [internet]. Disponible en:
https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/37881/9243561022_spa.pdf;jsessionid=87C5EA25E3F84A2CF09DE76738E1853D?sequence=1
3. Ministerio de Salud. DIGESA. Manual de Salud Ocupacional. [sede web]. Lima-Perú 2005 [acceso 12 de junio del 2020] [internet]. Disponible en:
http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/manual_deso.PDF
4. Gil-Monte P. Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. Rev. Perú. med. exp. salud publica [revista en internet] 2012 [acceso 15 de junio de 2020]; 29(2):237-41. Disponible en:
<http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v29n2/a12v29n2.pdf>
5. Mansilla F. Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica [sede web]. 2012 [acceso 07 de junio del 2020] [internet]. Disponible en:
<https://pdfs.semanticscholar.org/06a4/68b726e1971e15fa64e27489cf7a80fd77f.pdf>
6. Poncet M, Toullic P, Kentish N, Timsit J, Pochard F, et al. Burnout syndrome in critical care nursing staff. Am J Respir Crit Care Med [revista en internet]. 2007 [acceso 20 de junio 2020]; 175(7): 698-704. Disponible en: <https://www.atsjournals.org/doi/pdf/10.1164/rccm.200606-806OC>
7. Moreno B. Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Med. Segur. Trab [revista en internet] 2011; 57 [acceso 05 de junio del 2020]; 1: 1-262. Disponible en:
<http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>

8. Enríquez R. Identificación de los factores de riesgo psicosocial que afectan al desempeño de los trabajadores de Arquel Construcciones [tesis de Licenciatura] Ecuador; Universidad Central del Ecuador, 2015 [internet]. Disponible en: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7436>
9. Norma básica de ergonomía y de procedimiento de evaluación de riesgo disergonomico. R.M. 375-2008-TR. El peruano [sede web]. Perú 2008 [acceso 05 de junio del 2020] [internet]. Disponible en: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/982841B4C16586CD05257E280058419A/\\$FILE/4_RESOLUCION_MINISTERIAL_375_30_11_2008.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/982841B4C16586CD05257E280058419A/$FILE/4_RESOLUCION_MINISTERIAL_375_30_11_2008.pdf)
10. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo [sede web]. Ginebra, 1984 [acceso 04 de junio del 2020] [internet]. Disponible en: <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
11. Polo J, Palacio J, Sañudo, De Castro A, Mebarak M, Velilla J. Riesgos psicosociales: La psicología organizacional positiva como propuesta de promoción, prevención e intervención. Salud Uninorte [revista en internet]. 2013 [acceso el 09 julio 2020]; 29(3): 561-575. Disponible en: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/view>
12. Cruz R, Cruz P, Zacarías S, Cambrano N. Desarrollo teórico de enfermería [tesis de Licenciatura] México; Universidad Juárez Autónoma De Tabasco; 2018 [internet]. Disponible en: <https://es.slideshare.net/RaquelCruzCruz3/teoria-de-los-sistema-betty-newman>
13. Vilchez V, Paravic Salazar A. La escuela de pensamiento humanbecoming: una alternativa para la práctica de la enfermería. Cienc. y enferm. [revista en internet]. 2013 [acceso 10 de julio 2020]; XIX (2): 23-24. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/pdf/cienf/v19n2/art_03.pdf
14. Pando M, Varillas W, Aranda C, Elizalde F. Análisis factorial exploratorio del 'Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo' en Perú. An. Fac. med. [Internet]. 2016 [acceso 18 de julio 2020]; 77(4): 365-371. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832016000400008&lng=es

15. Campos J. Factores psicosociales: repercusión en la salud de los trabajadores a consecuencia del entorno laboral [tesis Licenciatura]. España: Universidad de Valencia; 2019 [internet]. Disponible en: https://www.academia.edu/38880635/Factores_psicosociales
16. Artazcoz Lucía. Factores de riesgo psicosocial y trastornos musculoesqueléticos en personal de enfermería hospitalario. Arch Prev Riesgos Labor [Internet]. 2016 [acceso 20 de julio 2020]; 19(1): 35-36. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492016000100007&lng=es
17. Bustillo M, Rojas J, Sánchez A, Sánchez L, Montalvo A, Rojas M. Riesgo psicosocial en el personal de enfermería. Servicio de urgencias en el hospital universitario de Cartagena. Duazary [revista en internet] 2015 [acceso 18 de julio de 2020]; 12 [1]: 32-40. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/5121/512156301005.pdf>
18. Londoño M. Influencia de los Factores Psicosociales en la Salud Percibida, el Burnout y el Compromiso del Personal. ORP journal. Barcelona [revista en internet] 2015 [acceso 10 de julio 2020]; Vol.4. Disponible en: <http://www.orpjournal.com/index.php/ORPjournal/article/view/34/49>
19. Chambi P, Tito N. Factores de riesgo psicosocial relacionado con desempeño laboral en el personal profesional de enfermería. Hospital Honorio Delgado, Arequipa. [tesis Licenciatura]. Perú: Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa; 2019 [internet]. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10437>
20. Broncano E. Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras de una clínica privada. Lima. . [tesis Licenciatura]. Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2018 [internet]. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18238/Broncano_IEJ.pdf?sequence=1&isAllowed
21. Borda A, Velazco A, Montes N, Camones L, Vilavila E, Solier K. “Condiciones de trabajo y de salud de enfermeras (os) que laboran en las instituciones prestadoras de servicios de salud en Lima Metropolitana”. Lima. [tesis Doctorado]. Perú: Consejo Regional III Lima Metropolitana. Colegio de Enfermeros del Perú. Comité de Salud Ocupacional del CEP. 2017.

22. Arias W, Muñoz A. Investigación Síndrome de burnout en personal de enfermería de Arequipa. Rev. Cub. Salud pública [revista en internet] 2016 [acceso 19 de julio de 2020]; 42 [4]:559-575. Disponible en: <https://www.scielo.org/article/rcsp/2016.v42n4/559-575/es/>
23. Menor M, Díaz R, Fernández L. Factores estresores y síndrome de burnout en enfermeras de cuidados intensivos en dos hospitales de Es Salud nivel III-2 Lima Metropolitana. Cuid salud. [revista en internet] 2015 [acceso 11 de julio de 2020]; 2 [1]:137-147. Disponible en: http://168.121.49.88/index.php/Cuidado_y_salud/article/view/1119/1012
24. Ministerio de Salud, Instituto Nacional de Salud. Aprobación y publicación de Prioridades Nacionales de Investigación en Salud [sede web]. Perú 2016 [acceso 04 de junio del 2020] [internet]. Disponible en: <https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/ogitt/prioridades/5a%20Prioridades%20Nacionales%20de%20Investigaci%C3%B3n.pdf>
24. Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2017). Metodología de la Investigación (6ta. ed.) México: Mc Graw Hill Interamericana.
25. Belmonte M. Requisitos éticos en los proyectos de investigación. Otra oveja negra. Semin Fund Esp Reumatol. [revista en internet] 2010 [acceso 13 de junio de 2020]; 11 (1): 7-17. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-seminarios-fundacion-espanola-reumatologia-274-pdf-S1577356609000086>
26. Ferro M, Molina L, Rodríguez W. La bioética y sus principios. Acta odontol. venez [revista en internet].2009 [acceso el 12 julio del 2020]; 47(2):481-487. Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0001-63652009000200029
27. Acevedo I. Aspectos éticos en la investigación científica. Cienc. enferm. [revista en internet]. 2002 [acceso el 10 de julio 2020]; 8(1): 15-18. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cienf/v8n1/art03.pdf>

ANEXOS

Anexo A. Operacionalización de la variable

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE								
TÍTULO: “RIESGO PSICOSOCIAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL DEL SECTOR PÚBLICO, SANTA ANITA – LIMA , AÑO 2020”								
VARIABLE	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ITEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Riesgo psicosocial	Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa	Es el resultado de la interacción existente entre el entorno laboral, el tipo de trabajo, las condiciones laborales, las necesidades y capacidades de la organización, como también la cultura y consideraciones personales externas al trabajo, los cuales pueden influenciar sobre la salud, el rendimiento y la satisfacción laboral de los trabajadores	Es el resultado de la interacción existente entre el entorno laboral, el tipo de trabajo, las condiciones laborales, las necesidades y las capacidades de la organización, como también la cultura y consideraciones personales externas al trabajo, los cuales pueden influenciar en el rendimiento y la satisfacción laboral de los trabajadores, como el personal de enfermería en un hospital del sector público, Santa Anita – Lima , en el año 2020, que será evaluado con el instrumento Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo (adaptado).	1.Condiciones de lugar de trabajo	- Ruido	1.1	- Bajo	<9 = (3)
					- Iluminación	1.2		
					- Temperatura	1.3		
	Escala de medición: Ordinal			Medio	- Mala higiene	1.4	-	10-22 =(2)
					- Expuesto a polvos, solventes	1.5		
					- Expuesto a microbios	1.6		
				- Alto	- Espacio inadecuado	1.7	-	23-36 =(1)
					- Hacinamiento	1.8		
					- Equipo y material necesario	1.9		
2.Carga de trabajo	- Bajo	- Exceso de actividades	2.1	-	<4 = (3)			
		- Demandas laborales	2.2					
		- Jornada de trabajo	2.3					
		- Vacaciones	2.4					
		- Pocas tareas	2.5					
3.Contenido y características de la tarea	- Bajo	- Trabajo repetitivo	3.1	-	<6 = (3)			
		- Comportamiento de los compañeros	3.2					
		- Habilidades y conocimientos nuevos	3.3					
		- Proyectos	3.4					
		- Responsabilidad	3.5					
		- Especialidad	3.6					
		- Coordinación y supervisión de personal	3.7					
- Medio	- Trabajo repetitivo	3.1	-	7-17 = (2)				
	- Comportamiento de los compañeros	3.2						
- Alto	- Habilidades y conocimientos nuevos	3.3	-	18-28 = (1)				
	- Proyectos	3.4						
- Alto	- Responsabilidad	3.5	-	18-28 = (1)				
	- Especialidad	3.6						
- Alto	- Coordinación y supervisión de personal	3.7	-					

				4.Exigencias Laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Tarea compleja - Alto grado de concentración - Posturas incómodas - Verbalización - Esfuerzo visual - Creatividad e iniciativa - Bonos de productividad 	4.1 4.2 4.3 4.4 4.5 4.6 4.7	- Bajo - Medio - Alto	<9 = (3) 10-17 = (2) 19-28 = (1)
				5. Papel laboral y desarrollo de la carrera	<ul style="list-style-type: none"> - Actividades con las que no está de acuerdo - Programas nuevos de computo - Formación profesional y exigencias actuales - Expectativas - Oportunidades limitadas - Falta de apoyo para capacitación 	5.1 5.2 5.3 5.4 5.5 5.6	- Bajo - Medio - Alto	<5 = (3) 6-14 = (2) 15-24 = (1)

				6. Interacción social y aspectos organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> - Dificultad en las relaciones - Grupos de trabajo - Problemas en la relación con su jefe - Problemas de evaluación - Sistemas de control de personal - Problemas de comunicación - Toma de decisiones - Eficacia de desempeño - Insatisfacción 	6.1 6.2 6.3 6.4 6.5 6.6 6.7 6.8 6.9	- Bajo - Medio - Alto	<12 = (3) 13-24 =(2) 25 - 36 =(1)
				7. Remuneración del rendimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Inconformidad con el salario - Insatisfacción con el sistema de prestaciones - Estabilidad económica 	7.1 7.2 7.3	- Bajo - Medio - Alto	<4 = (3) 5-8 = (2) 9 - 12 = (1)

Sección específica de factores psicosocial en el trabajo						
1. Condiciones del lugar de trabajo		0 Nunca	1 Casi nunca	2 Algunas veces	3 Casi siempre	4 Siempre
1.1	El ruido interfiere en sus actividades					
1.2	La iluminación de su área de trabajo no es adecuada					
1.3	La temperatura de su área de trabajo no es adecuada					
1.4	Existe mala higiene en su área de trabajo					
1.5	Está expuesto (a) a polvos, gases, solventes o vapores					
1.6	Está expuesto (a) a microbios, hongos, insectos o roedores					
1.7	El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza					
1.8	Existe hacinamiento (espacio insuficiente) en aulas o espacios para trabajar					
1.9	No cuenta con el equipo y materiales necesarios para realizar su trabajo					
					SUBTOTAL	
2. Carga de trabajo		0 Nunca	1 Casi nunca	2 Algunas veces	3 Casi siempre	4 Siempre
2.1	Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada diaria de trabajo					
2.2	Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades					
2.3	Su jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas diarias (sumando todos sus trabajos)					
2.4	Trabaja los fines de semana y durante vacaciones en actividades de su empresa					
2.5	Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo					
					SUBTOTAL	

3. Contenido y características de la tarea		0 Nunca	1 Casi nunca	2 Algunas veces	3 Casi siempre	4 Siempre
3.1	Su trabajo es repetitivo, rutinario, aburrido					
3.2	Enfrenta problemas con el comportamiento de los compañeros					
3.3	Su trabajo no le permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos					
3.4	Participa en proyectos que no son de su interés					
3.5	Hay cambios constantes en las actividades que son su responsabilidad					
3.6	Realiza actividades que no son de su especialidad					
3.7	Ejerce actividades de coordinación y supervisión de personal					
					SUBTOTAL	
4. Exigencias laborales		0 Nunca	1 Casi nunca	2 Algunas veces	3 Casi siempre	4 Siempre
4.1	Su trabajo se caracteriza por ser una tarea compleja					
4.2	Requiere alto grado de concentración					
4.3	Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentado)					
4.4	Hace uso de verbalización constante					
4.5	Requiere de esfuerzo visual prolongado					
4.6	Su trabajo requiere creatividad e iniciativa					
4.7	Tiene exigencias para ingresar a programas de estímulo o bonos de productividad					
					SUBTOTAL	
5. Papel laboral y desarrollo de la carrera		0 Nunca	1 Casi nunca	2 Algunas veces	3 Casi siempre	4 Siempre
5.1	Realiza actividades con las que no está de acuerdo o no son de su agrado					
5.2	Tiene dificultades en el uso de programas nuevos de cómputo					
5.3	Su formación personal y las exigencias actuales del trabajo no son compatibles					

5.4	El estatus de su puesto de trabajo no corresponde a sus expectativas					
5.5	En este trabajo las oportunidades para la promoción son limitadas					
5.6	Falta de apoyo para mejorar su formación y/o capacitación					
					SUBTOTAL	
1. Interacción social y aspectos organizacionales		0 Nunca	1 Casi nunca	2 Algunas veces	3 Casi siempre	4 Siempre
6.1	Tiene dificultades en la relación con compañeros de trabajo					
6.2	Requiere participar en diversos grupos de trabajo					
6.3	Tiene problemas en la relación con su jefe inmediato					
6.4	Los procesos de evaluación de su desempeño laboral son inadecuados					
6.5	Los sistemas de control de personal son incorrectos					
6.6	Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo					
6.7	Limitan su participación en los procesos de toma de decisiones					
6.8	La información que recibe sobre la eficacia de su desempeño no es clara y directa					
6.9	Está insatisfecho con el trabajo que desempeña en este centro laboral					
					SUBTOTAL	
2. Remuneración del rendimiento		0 Nunca	1 Casi nunca	2 Algunas veces	3 Casi siempre	4 Siempre
7.1	Está inconforme con el salario que recibe por el trabajo que realiza					
7.2	Está insatisfecho con el sistema de pensión y prestaciones					
7.3	Los programas de estímulos económicos o bonos de productividad no le permiten lograr estabilidad económica					
					SUBTOTAL	
			TOTAL			

Anexo C. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA

Usted está invitado a participar en el presente estudio de investigación. Motivo por el cual se le hace conocimiento de los siguientes apartados, en espera de su respuesta.

Título del proyecto: Riesgo psicosocial del personal de enfermería en un hospital del sector público, Santa Anita – Lima, año 2020.

Nombre del investigador principal:

MERCEDES ROCÍO RUPAY LEÓN

Propósito del estudio: Determinar el nivel de riesgo psicosocial del personal de enfermería en un hospital del sector público, Santa Anita – Lima, año 2020.

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su desempeño profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Costo por participar: Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

Confidencialidad: La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores conocerán su información. Usted no será identificado cuando los resultados se publiquen.

Renuncia: Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a mi persona Mercedes Rupay León, la investigadora.

Contacto con el Comité de Ética: Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al, Presidente del Comité de Ética de la, ubicada en la 4, correo electrónico:

Participación voluntaria:

Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
N° de DNI:	
N° de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	
N° de DNI	Firma
N° teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	
N° de DNI	
N° teléfono	Firma
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

*Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.

.....
Firma del participante