

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE PSICOLOGÍA



**RIESGOS PSICOSOCIALES EN PERSONAL DE SALUD DE UN
HOSPITAL NIVEL III-1 DE CHICLAYO, 2020**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTOR

DIANA PAOLA CUSTODIO MARROQUIN

ASESOR

ESTELA MARCELO ASCENCIO

<https://orcid.org/0000-0002-5524-2694>

Chiclayo, 2021

**RIESGOS PSICOSOCIALES EN PERSONAL DE SALUD DE
UN HOSPITAL NIVEL III-1 DE CHICLAYO, 2020**

PRESENTADA POR
DIANA PAOLA CUSTODIO MARROQUIN

A la Facultad de Medicina de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

APROBADA POR

Jessica Katuska Tacanga Montes
PRESIDENTE

Marilia Sibebe Cortez Vidal
SECRETARIO

Estela Marcelo Ascencio
VOCAL

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo de investigación a mi padre y a mi madre, quienes me brindan a diario su amor y apoyo incondicional, para que yo pueda conseguir todos los objetivos que me propongo y perseguir mis sueños.

Agradecimientos

A mis asesoras, por el tiempo, dedicación y acompañamiento durante el desarrollo de la investigación, y por haberme brindado sus conocimientos, para mi crecimiento tanto profesional como personal.

A los docentes de la escuela de psicología, que me formaron durante 5 años de carrera, me compartieron sus conocimientos y me ayudaron a superar las adversidades.

Índice

| | |
|-------------------------------------|-----------|
| Resumen..... | 5 |
| Abstract..... | 6 |
| Introducción | 7 |
| Revisión de Literatura..... | 9 |
| Materiales y Métodos | 14 |
| Resultados y Discusión | 16 |
| Conclusiones | 22 |
| Recomendaciones..... | 23 |
| Referencias..... | 24 |
| Anexos | 27 |

Resumen

Los riesgos psicosociales son situaciones que ocurren dentro del ambiente laboral, que pueden repercutir de manera negativa en la salud tanto física, como mental del colaborador, dentro de una organización. El objetivo de esta investigación fue identificar el nivel de riesgo psicosocial general y por dimensiones, según edad, sexo, puesto de trabajo y tipo de contrato en el personal de salud de un hospital nivel III-1 de Chiclayo, 2020. La investigación responde a un tipo de estudio no experimental, descriptivo y la muestra estuvo conformada por 292 profesionales sanitarios de un hospital nivel III-1 de Chiclayo. Para la recolección de datos, se aplicó el Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo, diseñado por la Dra. Noemí Silva, y adaptado por Pando, Aranda, Varillas y Elizalde (2016) al contexto peruano, el cual cuenta con un alfa de Cronbach de 0,8, lo cual evidencia una fiabilidad excelente. Se obtuvo como resultado que el mayor porcentaje de personal sanitario evidencia nivel medio de riesgo psicosocial, y las dimensiones en las cuales se encuentra más expuesto son “Exigencias laborales” y “Satisfacción con remuneración del rendimiento”. Tanto el personal que se encuentra en adultez temprana como adultez media, de ambos sexos, evidencia riesgos psicosociales alto en la dimensión “Exigencias laborales”. Por otro lado, es el personal médico y personal de enfermería los que se encuentran más expuestos a riesgos psicosociales de dimensión “Exigencias laborales” y “Satisfacción con remuneración del rendimiento”, y el personal que cuenta con un contrato determinado (CAS Y SNP) percibe mayor riesgo psicosocial en la dimensión “Satisfacción con remuneración del rendimiento”, que aquellos que cuentan con un contrato indeterminado.

Palabras clave: Riesgos psicosociales, salud mental, personal sanitario.

Abstract

Psychosocial risks are situations that occur within the work environment, which can have a negative impact on both the physical and mental health of the employee, within an organization. The objective of this research was to identify the level of general psychosocial risk and by dimensions, according to age, sex, job position and type of contract in the health personnel of a level III-1 hospital in Chiclayo, 2020. The research responds a type of non-experimental, descriptive study and the sample made up of 292 health professionals from a level III-1 hospital in Chiclayo. For data collection, the Questionnaire on Psychosocial Factors at Work was applied, designed by Dr. Noemí Silva, and adapted by Pando, Aranda, Varillas and Elizalde (2016) to the Peruvian context, which has a Cronbach's alpha 0.8, which shows excellent reliability. The result was that the highest percentage of personal health evidence average level of psychosocial risk, and the dimensions in which it is most exposed are "Labor demands" and "Satisfaction with performance remuneration". Both the personnel who are in early adulthood and middle adulthood, of both sexes, evidence of high psychosocial risks in the dimension "Labor demands". On the other hand, it is the medical staff and nursing staff who are most exposed to psychosocial risks of the dimension "Labor demands" and "Satisfaction with performance remuneration", and the staff who have a specific contract (CAS AND SNP) perceives greater psychosocial risk in the dimension "Satisfaction with performance remuneration", than those who have an indeterminate contract

Keywords: Psychosocial risks, mental health, personal health..

Introducción

Los profesionales que prestan sus servicios en el ámbito sanitario, debido a la naturaleza propia de su trabajo, están diariamente expuestos a situaciones desgastantes y estresantes, entre ellas, las continuas exigencias de los pacientes y sus familiares, las condiciones de infraestructura antigua, las remuneraciones, y las guardias que deben realizar como parte de su jornada laboral, lo que los convierte en una de las poblaciones más vulnerables a los riesgos provenientes de su trabajo, aumentando las probabilidades de desarrollar enfermedades tanto físicas como mentales.

Según la Organización Mundial de la Salud, como se citó en Matabanchoy (2012), en el mundo existen millones de trabajadores que ponen diariamente a riesgo su salud, debido a las precarias condiciones bajo las cuales realizan su trabajo. Refiere, que cada año 1,1 millones de trabajadores fallecen debido a enfermedades laborales, y cada año se generan 160 millones de casos nuevos de enfermedades ocupacionales, tanto físicas como mentales en el mundo, tales como depresión, estrés, ansiedad y cansancio.

En la actualidad, no se prioriza la salud de los trabajadores, por lo que los factores de riesgo psicosociales se encuentran pobremente estudiados. Se desconoce cuántas enfermedades, tanto mentales como físicas, se desencadenan producto de la inadecuada interacción entre el profesional y las demandas derivadas de su trabajo y de la organización a la que pertenece. (Acosta et al., 2006). Es por ello, que el conocimiento de los de riesgos psicosociales en las organizaciones constituye un tema de suma importancia, pues permite identificar todos aquellos elementos que pueden afectar el bienestar y la salud, tanto física como mental, de los trabajadores. Del mismo modo, el conocimiento de estos riesgos, facilita tomar medidas adecuadas, que permitan abordar la problemática de manera óptima, y así, se pueda mejorar la gestión de la organización, orientada a generar condiciones de trabajo adecuadas que fomenten el bienestar de su capital humano y a potenciar la productividad de la empresa y la calidad de los servicios que ofrecen.

Los riesgos psicosociales se definen, según Moreno (2011), como un conjunto de situaciones, que ocurren en el contexto laboral, las cuales pueden tener graves consecuencias en la salud y bienestar de los colaboradores, lo que puede alterar su salud física y mental desencadenando psicopatologías.

El Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales (2007), refiere que los riesgos a los que están expuestos el personal de salud no son solo de carácter biológico, sino que, también están expuestos continuamente a riesgos psicosociales, debido principalmente a los altos niveles de estrés derivados de su trabajo por la gran exigencia intelectual y física que requiere la labor que desempeñan, la incertidumbre y la presión por parte de los pacientes, sus familiares y la organización, lo que desencadena escasa satisfacción laboral.

Según Vallejo, Rubio, y Medranda (2019), la multiplicidad de factores de riesgos psicosociales en el área de salud puede ocasionar la aparición de síndromes en los cuales se evidencia la existencia de varios signos y síntomas característicos de una o varias patologías, que debilitarán la salud de las personas.

Los jefes de servicio, refieren que “el personal de salud esta diariamente expuesto a riesgos derivados de la actividad sanitaria que realizan. A pesar que los riesgos biológicos son los más comunes y significativos, no son los únicos. Se debe tener en cuenta que los profesionales que realizan labores encargadas a preservar la salud del paciente, están expuestos a diferentes situaciones, como, por ejemplo, las diferentes conductas agresivas por parte de pacientes y familiares, producto muchas veces de la frustración y poca información que tiene la sociedad sobre los procesos asistenciales del sector Salud. A eso, se le suma las precarias condiciones de los hospitales en provincia, que muchas veces no cuenta con las herramientas, la tecnología, ni el espacio suficiente para poder llevar a cabo con éxito nuestras labores,

ocasionando un gran nivel de frustración en el personal”. (Jefe de Servicio, comunicación personal, 22 de junio de 2020).

El mantenimiento adecuado de la salud mental del personal de salud, constituye un tema de vital importancia, debido a que son ellos los encargados de brindar un servicio de calidad a los pacientes. Es por ello, que es indispensable que los hospitales, aseguren las condiciones adecuadas, que garanticen el bienestar del colaborador, velando por su integridad tanto física como mental, pues las condiciones laborales pueden influir de manera significativa en el comportamiento profesional que posee el trabajador, lo que repercutirá de manera directa en las funciones que cumple dentro de la organización.

En base a la problemática, anteriormente expuesta, se planteó la siguiente pregunta: ¿Cuál es el nivel de riesgo psicosocial, en el personal de salud de un hospital nivel III-1 de Chiclayo 2020? Por consiguiente, la presente investigación tuvo como objetivo general, identificar el nivel de riesgo psicosocial, en el personal de salud de un hospital nivel III-1 de Chiclayo, 2020. Asimismo, se planteó como objetivos específicos, determinar el nivel de riesgo psicosocial por dimensiones, según edad, sexo, puesto de trabajo y tipo de contrato en el personal de salud de un hospital nivel III-1 de Chiclayo, 2020.

Se consideró relevante analizar los riesgos psicosociales del personal de salud, debido a que los resultados obtenidos, permitieron conocer a que riesgos están continuamente expuestos los colaboradores que pertenecen a la organización donde se realizará la investigación. En base a estos resultados, las autoridades competentes podrán establecer y ejecutar medidas de acción, destinadas a mejorar las condiciones de trabajo de los colaboradores, con la finalidad de contribuir a su bienestar físico y mental, lo que permitirá su mejor desempeño dentro de la organización e incidirá de manera significativa en la calidad del servicio que ofrece el hospital hacia los pacientes. También, se podrán implementar capacitaciones, talleres o programas, orientadas al acompañamiento de la empresa a sus colaboradores como medida para prevenir y controlar el impacto de los riesgos psicosociales en ellos

Revisión de Literatura

Antecedentes

Castro (2018), realizó una investigación de tipo analítico de corte transversal, la cual tuvo como objetivo determinar los riesgos psicosociales y analizar la relación que tenían estos riesgos con el desarrollo de enfermedades y las condiciones bajo las cuales los colaboradores desarrollaban sus labores, en 3 hospitales públicos de Chile. La muestra estuvo conformada por 438 trabajadores. Se empleó el cuestionario SUSESO/ISTAS 21, obteniéndose como resultado, que el 14.6 % de los colaboradores encuestados presentan una enfermedad desarrollada a raíz de su trabajo, lo que se evidencia en bajos niveles de salud mental, vitalidad y altos niveles de estrés. Del mismo modo, los resultados evidenciaron que los riesgos psicosociales de mayor prevalencia en los centros de salud son Exigencias Psicológicas Emocionales, el Esconder Emociones, el Riesgo por Influencia y la Claridad de Rol.

Ceballos et al. (2015), realizaron un estudio cuantitativo, de diseño descriptivo, transversal, el cual tuvo como objetivo analizar la percepción de Factores psicosociales y Carga mental de trabajo de enfermeras/os de tres hospitales de Chile. La muestra estuvo conformada por 111 enfermero/as chilenos. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario SUSESO-ISTAS 21; y la Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo (ESCAM). Se obtuvo como resultado que en función del tipo de contrato aparecen diferencias en la dimensión Compensaciones. Así, los/as colaboradores que tienen un contrato determinado perciben menor reconocimiento por parte de sus superiores y estabilidad en su empleo que los que trabajan con contrato determinado.

Así mismo, Acevedo, Sánchez, Farias, y Fernández (2013), realizaron una investigación descriptiva de corte trasversal, cuyo objetivo fue determinar el nivel de riesgo psicosocial en personal sanitario perteneciente a 23 hospitales públicos en la Provincia de Córdoba, Argentina. La muestra estuvo conformada por 844 trabajadores. Se utilizó el cuestionario SUSESO/ISTAS 21 y se llegó a la conclusión, que los riesgos psicosociales más frecuentemente percibidos por los trabajadores fueron: Exigencias psicológicas (57,7%), Apoyo social y calidad de liderazgo (56,2%) y Doble presencia (64%).

Castillo (2019), realizó un estudio de tipo descriptivo, enfocado en identificar el nivel de riesgo psicosocial en los colaboradores de un Hospital Público en la ciudad de Lima- Perú. La muestra estuvo conformada por 140 trabajadores, entre los cuales se encontraban enfermeros, personal médico, personal no médico y técnicos asistenciales. Para el desarrollo del estudio, se utilizó el cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve. El resultado de la investigación determinó que el 38% de los trabajadores perciben un nivel alto de riesgo psicosocial, 40% un nivel medio y 22% de los colaboradores perciben un nivel bajo de riesgo psicosocial. Del mismo modo, se evidencia que los principales riesgos psicosociales presentes fueron: Exigencias psicológicas (49%), Apoyo social (50%), Compensación (46%), Doble presencia (46%).

Solórzano (2017), realizó un estudio observacional de tipo descriptivo, el cual tuvo como objetivo determinar los factores psicosociales presentes en el personal sanitario del Servicio de Emergencia del Hospital Regional El Carmen en la ciudad de Huancayo, Perú. La muestra estuvo conformada por 540 colaboradores entre los cuales se encontraban obstetras, médicos, licenciados y técnicos de enfermería y se aplicó el Cuestionario ISTAS 21. Se obtuvo como resultado, que el 100% de los colaboradores encuestados están expuestos a alguna dimensión de riesgo psicosocial, evidenciando mayor riesgo en el personal de sexo masculino (65%). Del mismo modo, se concluyó que los profesionales más expuestos, según profesión, son los médicos (51.7%), y según edad, los más expuestos son los profesionales menores de 31 años (45%), siendo los principales riesgos psicosociales a los que están expuestos: ritmo de

trabajo (98.1%), exigencias físicas (72.2%), conflicto de rol (70.4%), calidad de liderazgo (63%) y apoyo social de superiores (59.3%).

Quepuy (2019), llevó a cabo una investigación de tipo descriptivo y corte trasversal, cuyo objetivo fue determinar los factores de riesgo psicosocial intralaboral en personal de enfermería de un Hospital Público en la ciudad de Chiclayo, Perú. La muestra estuvo conformada por 124 profesionales de enfermería. Se utilizó como instrumento, el cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial diseñado por el Ministerio de Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana. Se evidenció que el riesgo psicosocial más alto se obtuvo en las dimensiones: Demandas de jornada de trabajo y demandas de carga mental.

Del mismo modo, Guerrero (2018), realizó una revisión crítica con el objetivo de identificar el impacto de los riesgos psicosociales en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de la ciudad de Chiclayo, Perú. Para ello, se analizaron 10 investigaciones llegando a la conclusión que los riesgos psicosociales que predominaban en el personal de enfermería, son las Demandas psicológicas (53.8%) y Doble presencia (53%).

Bases teóricas

Riesgo Psicosocial

Riesgo Psicosocial Para poder referirnos a Riesgos Psicosociales, es necesario tener claro el concepto de “psicosocial”, el cual es definido por Neffa (2015), como la interacción entre todos aquellos factores, presentes en el ámbito laboral, que pueden repercutir de manera positiva o negativa en los colaboradores, provocando perturbaciones tanto a nivel físico como mental.

Los riesgos psicosociales se definen según Moreno (2011), como todas aquellas situaciones propias del ámbito laboral que tienen una elevada probabilidad de afectar de manera negativa la salud física, mental y social de los colaboradores. Afirma, que estas situaciones pueden afectar gravemente la salud mental de las personas, generando psicopatologías, esto va en contra de los derechos del trabajador, por lo que, tanto a nivel nacional como internacional, tiene repercusiones legales.

Para Castillo (2019), los riesgos psicosociales, son todas aquellas condiciones laborales, tales como la ausencia de una cultura organizacional definida y las malas relaciones interpersonales entre el personal de la empresa, que pueden traer consecuencias negativas en la salud física y psicológica del colaborador, ocasionando una disminución en su nivel de productividad y desempeño dentro de la organización.

Cifre, Salanova y Franco (2011), refieren que la percepción de riesgos psicosociales por parte de ambos sexos difiere en gran porcentaje, y no comparten la misma perspectiva, es por ello, que consideran de suma importancia tener en cuenta el sexo de los colaboradores de una organización en la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Afirman, que las mujeres evidencian una mayor exigencia laboral, además de exponerse en mayor medida discriminación, estereotipos y conflicto familia-trabajo. Por otro lado, los hombres perciben mayor riesgo en los factores psicosociales relacionados con el estrés de rol (ambigüedad y conflicto). De este modo, el bienestar de los hombres se explica por el conflicto de rol, haciendo énfasis en la importancia de la claridad de rol

Factores de Riesgo Psicosocial

Según, Pando et al. (2016), el Cuestionario de Factores Psicosociales en el trabajo, elaborado por Noemi Silva, agrupa los principales riesgos psicosociales en siete dimensiones, las cuales son: Condiciones del lugar de trabajo, Carga de trabajo, Contenido y características de la tarea, Exigencias laborales, Papel laboral y desarrollo de la carrera, Interacción social y aspectos organizacionales y Satisfacción con la Remuneración del Rendimiento.

Condiciones del lugar de trabajo. Según, Bocanegra (2019), las condiciones de trabajo, hacen referencia a la infraestructura, organización de los ambientes dentro de la organización,

las herramientas y la tecnología necesaria para realizar el trabajo de manera adecuada. Refiere, que las principales condiciones laborales que influyen en el desarrollo de las actividades del colaborador, son: el ruido, la iluminación, la temperatura, la higiene del área, equipos y materiales necesarios y hacinamiento. Al respecto, la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 1984), refiere que los colaboradores dentro de una organización, atribuyen como causa principal de sus altos niveles de estrés, a los ruidos del exterior a los que están continuamente expuestos, la inadecuada temperatura dentro del ambiente laboral y las precarias condiciones en las cuales tienen que desarrollar sus actividades.

Carga de trabajo. La OIT (1984), manifiesta que muchas veces, se les asigna a los colaboradores, tareas que requieren mucho más tiempo que el asignado para poder desarrollarlas con eficacia. Del mismo modo, afirma que, en ocasiones, se les asignan actividades con un nivel de dificultad mayor al de sus competencias, lo que ocasiona frustración en el colaborador. Mientras que, Bocanegra (2019), asocia la carga de trabajo al exceso de actividades asignadas durante la jornada laboral, lo que implica que el colaborador emplee tiempo extra en el desarrollo de estas; a la demanda laboral, que no corresponde al nivel de competencias y habilidades, lo que va a generar altos niveles de frustración y desánimo en el colaborador; a la jornada de trabajo mayor a 8 hora diarias; y a las pocas tareas asignadas, lo que genera que el colaborador no se sienta útil para la organización y que perciba su trabajo como poco significativo, desencadenando desmotivación para realizar su labor.

Contenido y características propias de la tarea. Herrera y León (2019), manifiestan que, en ocasiones a los colaboradores se les asigna actividades repetidas y rutinarias, lo que ocasiona que estén expuestos a realizar el mismo trabajo, durante toda su jornada laboral, imposibilitando que desarrollen nuevas capacidades, lo que puede desencadenar agotamiento emocional y trastornos musculoesqueléticos. Del mismo modo, afirma que muchas veces, a los colaboradores, se les asignan tareas que no son compatibles con sus competencias, ocasionando frustración constante. Sobre esto, la OIT (1984), afirma que el trabajo rutinario realizado en un ambiente laboral que no invierte ni se preocupa en motivar al colaborador, genera desmotivación y altos niveles de estrés.

Exigencias laborales. Para Herrera y León (2019), las exigencias laborales, constan de dos componentes: exigencias físicas y exigencias psicológicas. Con respecto a las exigencias psicológicas, refiere, que los colaboradores están continuamente expuestos a realizar actividades, que implican un alto grado de concentración y conocimientos, y muchas veces, las habilidades que se requieren para realizar la tarea, superan las capacidades del colaborador, experimentando un alto nivel de desgaste cognitivo. Por otro lado, manifiesta que las exigencias físicas, están relacionadas con el continuo esfuerzo visual que deben realizar para poder desarrollar sus tareas de manera óptima, manipulación de carga pesada, y las posturas incómodas en las que deben permanecer durante largas horas de jornada laboral, desencadenando trastorno musculoesqueléticos y lesiones.

Papel laboral y Desarrollo de la tarea. Según Bocanegra (2019), afirma que es común que el estatus de puesto de trabajo no cubra las expectativas del colaborador, debido a que esta sobre calificado para el puesto, generando desgaste emocional. Del mismo modo, manifiesta que existen organizaciones donde no se le ofrecen oportunidades de desarrollo, crecimiento y capacitación, generando frustración. Por su parte, el Ministerio de la Protección Social de Colombia, como se citó en Herrera y León (2017), refiere que, generalmente en el personal adulto mayor, su formación profesional no es compatible con las exigencias tecnológicas actuales, eso sumado a la poca iniciativa por adaptarse a las nuevas tendencias, general un ambiente laboral tenso.

Interacción Social y Aspectos Organizacionales. Rizo, como se citó en Herrera y León (2017), señala que los aspectos organizacionales son todos los pasos y fases que se deben seguir, para cubrir las necesidades de la empresa y poder cumplir objetivos y metas planteadas por la

organización. Del mismo modo, Neffa (2015), manifiesta que es indispensable para el colaborador, establecer relaciones interpersonales sanas dentro del ambiente laboral, para poder generar un clima de confianza, que lo motive y estimule en el desarrollo de sus actividades. Mientras que, Herrera y León (2017), afirman que una correcta interacción social, garantiza el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Satisfacción con la remuneración del rendimiento. Según Herrera y León (2017), cuando el sueldo recibido por el colaborador, no cumple sus expectativas, o existe impuntualidad constante en el pago, se genera un alto nivel de insatisfacción laboral.

Modelos explicativos

Modelo demanda – autonomía y control. Neffa (2015), manifiesta que, en el año 1979, Karasek formuló el modelo demanda – autonomía y control, con la finalidad de explicar el estrés laboral en los colaboradores de las organizaciones, en base a la relación entre dos aspectos: las demandas emocionales, psicológicas y organizacionales del trabajo y el grado de control que tiene el colaborador sobre las actividades que desarrolla dentro de la empresa. Refiere, que una gran demanda de trabajo, asociada con las pocas posibilidades de control sobre las actividades y toma de decisiones por parte del colaborador, genera perturbaciones psiquiátricas, de humor y depresivas, concluyendo que el estrés laboral no está principalmente relacionado a la gran demanda de trabajo, sino al poco control y autonomía que el colaborador ejerce sobre las actividades que le son asignadas.

Posteriormente, Neffa (2015), refiere que Johnson y Hall, en el año 1988, adicionaron, al modelo ya establecido por Karasek, la dimensión “apoyo social”, para hacer referencia a la importancia del apoyo social en los colaboradores, tanto por parte de sus jefes o supervisores inmediatos, quienes ofrecen un apoyo técnico y de formación, como de sus compañeros de trabajo, que permite intercambiar experiencias, conocimientos y dar ánimos en momentos emocionales difíciles. Llego a la conclusión, que el apoyo social dentro de una organización, disminuye el nivel de tensión y estrés de los colaboradores y genera un clima laboral de armonía.

Modelo desequilibrio entre la intensidad de la demanda de trabajo y recompensa recibida. Este modelo, planteado por, J. Sigerist, se basa, según Neffa (2015), en el desequilibrio existente entre el esfuerzo y exigencia requerido para realizar una actividad, y la recompensa o motivación que le ofrece la organización a cambio de su trabajo. Afirma, que la exposición continua a situaciones que demanden altos niveles de exigencia psicológica y física, sumado a la percepción de recompensas que no cumplan las expectativas del colaborador, incrementa los niveles de estrés y desencadena desórdenes físicos y mentales, tales como depresión, agotamiento profesional e incluso tendencias al suicidio. Para Siegrist, las recompensas dentro de la empresa, no solo abarcan remuneraciones salariales, sino también, incluyen factores como el reconocimiento, trato justo, estima, estabilidad laboral, entre otras.

Riesgo Psicosocial en personal de Salud

El Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales (2007), refiere que el personal sanitario no solo está expuesto de manera continua a riesgos laborales causados por agentes químicos, físicos y biológicos, sino también, están expuestos a riesgos de carácter psicosocial. Afirma, que los riesgos psicosociales presentes en el personal de salud, están ligados principalmente a factores propios de la organización del trabajo y del establecimiento de relaciones interpersonales tanto con sus compañeros, sus jefes inmediatos y los pacientes a los que prestan servicios diariamente. El estar expuesto diariamente a estos factores, aumenta la probabilidad de desarrollar altos niveles de estrés, debido a la presión percibida por los pacientes y los altos niveles de exigencia psicológicas que demanda su labor, generando insatisfacción laboral y percepción de falta de autonomía y control sobre la situación.

Por otro lado, Aguado, Cano y Quintana (2013), consideran al estrés, como uno de los principales riesgos psicosociales, presentes en el personal sanitario, afirma que afecta

notablemente su calidad de vida y el desempeño productividad del profesional dentro de la organización. Del mismo modo, Mingote, como se citó en Cano y Quintana (2013), refiere que los profesionales que están más expuestos a factores estresores dentro del ambiente laboral donde se desarrollan, es el personal de salud, específicamente los médicos y las enfermeras.

Para Castro (2018), las organizaciones prestadoras de servicios de salud, son las que están más expuestas a riesgos psicosociales, principalmente a los riesgos asociados con las exigencias emocionales, lo que puede desencadenar problemas para establecer relaciones interpersonales dentro de la organización lo que genera comúnmente conflicto de roles. Debido a ello, concluye que la carga emocional, el conflicto de rol y las altas exigencias psicológicas y físicas, desencadenan niveles de estrés que vuelven a la población más propensa a desarrollar Síndrome de Burnout. Según Gutiérrez (2004), en el personal sanitario, la edad es un factor que predispone a sufrir de altos niveles de estrés, esto debido a que existe un periodo de sensibilidad, en el cual los profesionales son altamente vulnerables, en especial, en sus primeros años de ejercicio profesional, ya que experimentan una transición de las expectativas idealistas a la práctica del día a día, evidenciando que las recompensas y el reconocimiento profesional, económico y personal no son los esperados.

El Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales (2007), clasifica los principales riesgos psicosociales presentes en el personal sanitario como: condiciones de trabajo, carga mental, autonomía, falta de participación en el proceso de trabajo, horario de trabajo, trabajo en equipo y relaciones laborales, violencia y organización de trabajo.

Condiciones de Trabajo. El observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales (2007), refiere que el personal sanitario continuamente debe realizar tareas que implican un alto grado de responsabilidad y rapidez, lo que muchas veces desencadena estrés y ansiedad.

Carga mental. Para El observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales (2007), el personal de salud debe trabajar bajo tiempo muy limitado e insuficiente para poder desarrollar todas sus tareas de manera adecuada. Tanto los médicos y las enfermeras, refieren que realizan su trabajo con plazos de fechas muy ajustados, lo que genera en ellos, fatiga, tensión y estrés.

Autonomía. Neffa (2015), afirma que la autonomía es la capacidad de control que el colaborador ejerce sobre las tareas que se le asignan, dentro de una organización. Para El observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales (2007), que la autonomía es la libertad que tiene el colaborador, para decidir, según sus competencias, la manera de realizar su trabajo.

Falta de participación en el proceso del trabajo. El observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales (2007), afirma que los profesionales del sector salud, consideran que sus opiniones, no se toman en cuenta para la toma de decisiones dentro de la organización, esto sumado a la sobrecarga laboral y la ambigüedad de rol, aumenta la probabilidad que se generen niveles altos de estrés.

Horario de Trabajo. El observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales (2007), el personal de salud, está continuamente expuesto a largas jornadas de trabajo, lo que incluye guardia continuas y jornadas de atención extra, fuera de la organización.

Trabajo en equipo y Relaciones Laborales. Para El observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales (2007), la estructura rígida presente en el ámbito sanitario, desencadena un ambiente organizacional, en el cual, se fomenta muy poco el trabajo en equipo, por lo que los profesionales, perciben muy poco apoyo por parte de sus jefes inmediatos y de sus compañeros.

Condiciones de empleo y futuro. El observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales (2007), refiere que el personal sanitario, percibe muy poco reconocimiento y recompensas, hacia su el trabajo que realizan, lo que repercute en la eficacia de los servicios que brindan.

Violencia. Como refiere El observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales (2007), el personal de salud, está continuamente expuesto a agresiones tanto físicas como psicológicas, por parte, tanto de los pacientes, como de sus familiares cercanos, esto debido a, la desconfianza, falta de comunicación y falta de información por parte de los usuarios.

Organización del trabajo. Para El observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales (2007), los profesionales sanitarios, no disponen del tiempo suficiente para poder atender las necesidades y demandas de los pacientes de manera eficaz.

Materiales y Métodos

Diseño de investigación.

El presente estudio responde a un estudio no experimental, de tipo descriptivo. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010)

Participantes.

La población estuvo conformada por 1228 profesionales sanitarios de ambos sexos, de un Hospital nivel III-1 de Chiclayo. Para determinar el tamaño de la muestra, se consideró, un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, con lo cual, se estableció un tamaño de muestra de 292 profesionales sanitarios, donde se utilizó un muestreo aleatorio simple.

Se incluyó a todo el personal sanitario, de ambos sexos, que se encuentren laborando actualmente, en un Hospital nivel III-1 de Chiclayo, entre los meses de agosto – diciembre, 2020. Por otro lado, se excluyó a todo el personal sanitario que se encuentre de vacaciones o bajo licencia. Por último, se eliminaron todos aquellos participantes que, no respondieron todos los ítems de la encuesta.

Técnicas e instrumentos.

Se utilizó la técnica de encuesta, se aplicó el Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo, diseñado por la Dra. Noemí Silva, y adaptado por Pando et al. (2016) (Ver Anexo A), al contexto peruano, en una muestra multisectorial, conformada por 542 colaboradores, pertenecientes al sector salud, educación y agroindustria de la ciudad de Lima y Trujillo.

El cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo, que se utilizó para la investigación, ya ha sido validado a través de juicio de expertos y por un análisis factorial exploratorio, obteniendo un alfa de Cronbach de 0,8, lo cual evidencia una fiabilidad excelente, y por encima de resultados de escalas similares.

El cuestionario, cuenta con 7 dimensiones, las cuales, de manera individual, obtuvieron valores satisfactorios de alfa de Cronbach. Afirmando que las siete dimensiones que lo conforman: Condiciones del lugar de trabajo (9 ítems) con un alfa de Cronbach igual a 0.8 , Carga de trabajo (5 ítems) con un alfa de Cronbach igual a 0.5 , Contenido y características de la tarea (7 ítems) con un alfa de Cronbach igual a 0.7 , Exigencias laborales (7 ítems) con un alfa de Cronbach igual a 0.8 , Papel laboral y desarrollo de la carrera (6 ítems) con un alfa de Cronbach igual a 0.7, Interacción social y aspectos organizacionales (9 ítems) con un alfa de Cronbach igual a 0.8 y Satisfacción con la Remuneración del Rendimiento (3 ítems) con un alfa de Cronbach igual a 0.8 , tienen validez para ser aplicados.

Los ítems fueron calificados en una escala de Likert entre 0 y 4, siendo 0 = “Nunca”, 1 = “Casi Nunca”, 2 = “Algunas Veces”, 3 = “Casi Siempre”, 4= “Siempre”. Los puntajes mayores evidencian mayor presencia del factor de riesgo psicosocial, la operacionalización del Instrumento se muestra en el (Anexo B)

Procedimientos.

Para el desarrollo de la investigación, se presentó ante la dirección de investigación y el departamento de desarrollo de investigación básica – clínica del Hospital Regional Lambayeque, los requisitos necesarios para el proceso de evaluación y aprobación del proyecto de investigación. Posteriormente, se presentó un documento formal ante la administración de la organización para solicitar la base de datos de los colaboradores, así como a sus correos electrónicos. Asimismo, el instrumento fue aplicado de manera virtual a través de la plataforma Google Forms, y se le hizo llegar a cada participante a través de correo electrónico.

Aspectos éticos.

El trabajo de investigación fue aprobado por el comité de Ética en Investigación de la Facultad Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo (Ver Anexo C) y por el comité de ética del Hospital Regional de Lambayeque. Se salvaguardó la autenticidad de la investigación a través de un análisis e informe emitido por el software Turnitin igual a 20% (Ver Anexo D) el cual garantiza la ausencia de plagio.

A través de un consentimiento informado (Ver Anexo E), aplicado de manera virtual, anexo al instrumento, se veló por el respeto hacia la persona, informándole de manera detallada los motivos de la investigación, y, afirmando que su participación es voluntaria y que tiene el derecho de retirarse o decidir no participar en cualquier momento, sin perjuicio alguno para su persona. Los colaboradores tuvieron la opción de leer el consentimiento, y aceptar o rechazar participar en la encuesta antes de contestarla, mostrándoles dos opciones para que ellos puedan elegir. Si la respuesta es positiva, un enlace le da acceso directo al cuestionario.

Del mismo modo, toda información obtenida, fue confidencial y no se usó para ningún otro propósito fuera de los de la investigación, por lo que se garantizó salvaguardar la identidad de los participantes y no se difundió los resultados a ninguna persona ajena al estudio, sin su consentimiento.

Por otro lado, se garantizó el cumplimiento del principio de justicia al informarle a los participantes sobre los hallazgos al concluir el trabajo de investigación, por lo que se envió los resultados de las pruebas individualmente a cada uno de los participantes, por medio de un correo electrónico.

Procesamiento y análisis de datos.

Los datos obtenidos a través del instrumento fueron organizados en una hoja de cálculo del programa Microsoft Excel 2016, la cual constituyó la base de datos. Para comprobar si la variable estudiada se distribuye normalmente se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov.

Para el procesamiento de los datos se utilizó el programa estadístico Jamovi, versión 1.6.6, en el cual se procedió a calcular la confiabilidad del instrumento por cada una de sus dimensiones, y de manera general, y a determinar los baremos respectivos para los niveles designados por el autor, asignándose la categoría Alto, Medio y Bajo, respectivamente. Posteriormente, los resultados fueron presentados en tablas y figuras.

Resultados y Discusión

Nivel de riesgo psicosocial, en el personal de salud de un hospital nivel III-1 de Chiclayo, 2020.

El mayor porcentaje de personal sanitario percibe un nivel de riesgo psicosocial medio (59.4%), y el menor porcentaje percibe un nivel de riesgo psicosocial bajo (8%). (Ver figura 1)

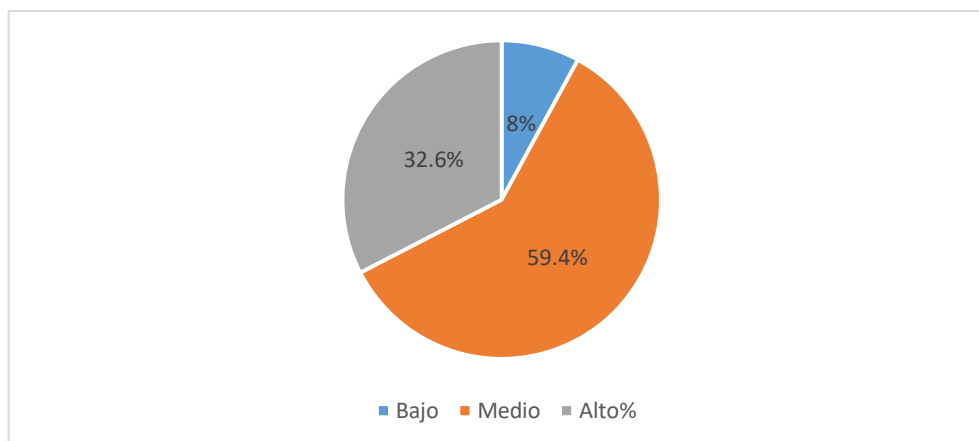


Figura 1. Frecuencia en porcentaje de nivel de riesgo psicosocial, en el personal de salud de un hospital nivel III-1 de Chiclayo, 2020.

De acuerdo a los resultados encontrados se puede evidenciar, que todo el personal de salud encuestado, está expuesto a riesgos psicosociales en diferentes niveles, tal como expuso Solórzano (2017), en el estudio realizado al personal sanitario del Servicio de Emergencia del Hospital Regional El Carmen en la ciudad de Huancayo, Perú, el cual obtuvo como resultado, que el 100% de los colaboradores encuestados están expuestos a alguna dimensión y nivel de riesgo psicosocial. Del mismo modo, este resultado se asemeja al obtenido en la investigación de Castillo (2019), la cual fue realizada en colaboradores de un hospital Público de la ciudad de Lima. La investigación, realizada por Castillo, concluyó que el mayor porcentaje de colaboradores perciben un nivel medio (40%) de riesgo psicosocial y el menor porcentaje de colaboradores percibe un nivel bajo de riesgo psicosocial (22%). Lo cual coincide con lo que sustenta El Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales (2007), quien refiere que el personal de salud está expuesto de manera continua a diferentes riesgos psicosociales por la naturaleza propia de su trabajo, debido a los altos niveles de estrés que derivan de la alta exigencia física e intelectual que demanda su labor y la presión por parte de los familiares y la organización.

Nivel de riesgo psicosocial, por dimensiones, en el personal de salud de un hospital nivel III-1 de Chiclayo, 2020.

El mayor porcentaje de personal de salud evidencia riesgo psicosocial en la dimensión “Exigencias laborales” (55.7%) y en la dimensión “Satisfacción con remuneración del rendimiento” (24.2%). Por otro lado, el mayor porcentaje de personal de salud evidencian niveles bajos de riesgos psicosociales en las dimensiones “Contenido y Características de la tarea” (15.5 %) y en la dimensión “Interacción social y Aspectos organizacionales” (46.2%). (Ver figura 2)

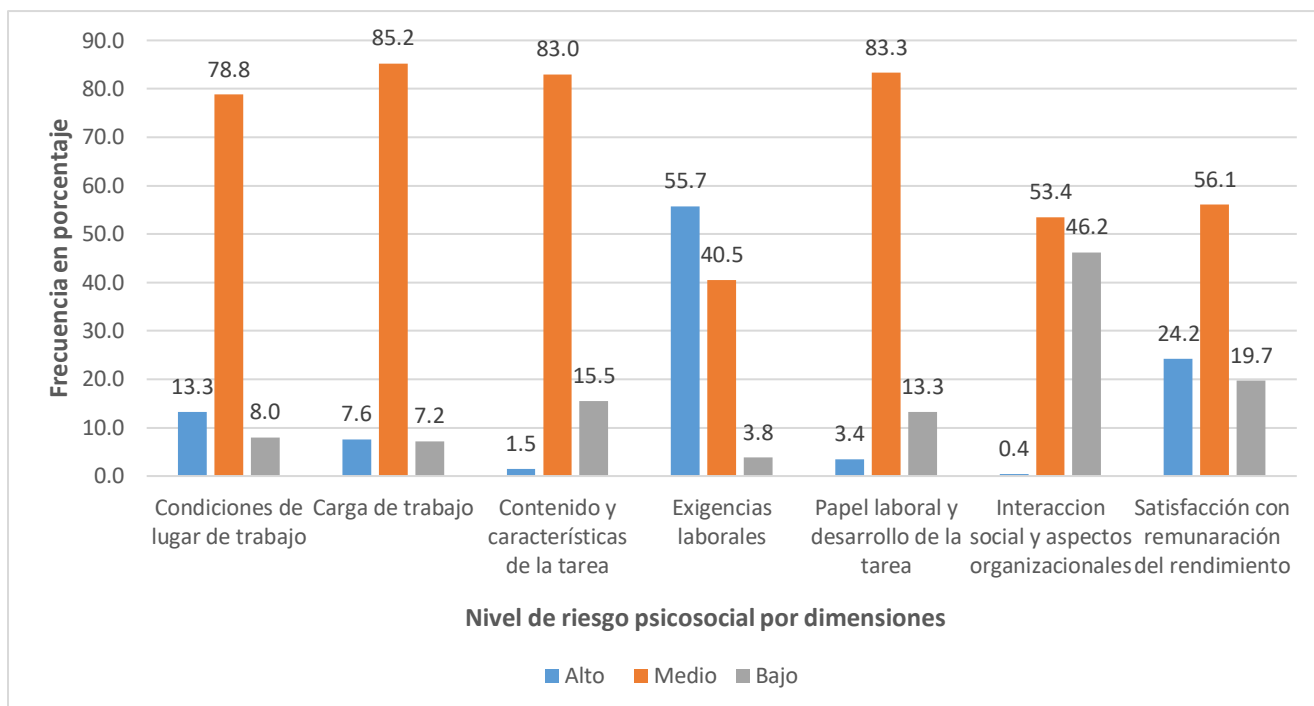


Figura 2. Frecuencia en porcentaje de nivel de riesgo psicosocial, por dimensiones, en el personal de salud de un hospital nivel III-1 de Chiclayo, 2020.

Para Herrera y León (2019), las exigencias laborales, constan de dos componentes: exigencias físicas y exigencias psicológicas. Por tanto, los resultados del presente trabajo de investigación, coinciden con el estudio realizado por Acevedo, Sánchez, Farias, y Fernández (2013), en personal sanitario perteneciente a hospitales públicos en la Provincia de Córdoba, Argentina, el cual dio como resultado que uno de los riesgos psicosociales más frecuentemente percibidos por los trabajadores fue Exigencias psicológicas (57,7%). Del mismo modo, los resultados se asemejan a los obtenidos en la investigación realizada por Solórzano (2017), en personal sanitario del Servicio de Emergencia del Hospital Regional El Carmen en la ciudad de Huancayo, Perú, cuyos resultados muestran que una de las dimensiones en las que se evidencia con mayor frecuencia riesgo psicosocial es Exigencias Físicas (72.2%).

Los resultados obtenidos en el presente estudio, puede ser sustentando en lo expuesto por Castro (2018), quien afirma que las organizaciones prestadoras de servicios de salud, son las que están más expuestas a riesgos psicosociales, y, que la carga emocional, el conflicto de rol y las altas exigencias psicológicas y físicas, desencadenan niveles de estrés que vuelven a la población más propensa a desencadenar diferentes alteraciones tanto físicas como psicológicas.

Del mismo modo, se obtuvo un alto porcentaje de personal sanitario que percibe riesgos psicosociales en la dimensión Satisfacción con remuneración del Rendimiento (24.2%), lo cual evidencia que no consideran que el trabajo que realizan dentro de la organización sea adecuadamente reconocido, compensando y que no es proporcional a las exigencias y esfuerzo que implica su labor. Lo encontrado, se explica en el modelo de desequilibrio entre la intensidad de la demanda de trabajo y recompensa recibida, planteado por, J. Sigerist, el cual, según Neffa (2015), afirma que debe existir un nivel proporcional entre las altas demandas físicas y psicológicas que implica una labor, con la recompensa y motivación que se le ofrece al trabajador a cambio de esta. Refiere, que la exposición continua a situaciones que demanden altos niveles de exigencia psicológica y física, adicionado a que no se perciba recompensas

justas que no cumplan con las expectativas del trabajador, puede producir desórdenes tanto físicos como mentales.

Nivel de riesgo psicosocial, por dimensiones, según edad, en el personal de salud de un hospital nivel III-1 de Chiclayo, 2020.

Con respecto al personal de salud que se encuentra en adultez temprana (20-40 años), un 64.1%, evidencia nivel de riesgo psicosocial alto en la dimensión “Exigencias laborales”; seguido por el 58.3% de personal sanitario, que evidencia riesgo psicosocial alto en la dimensión “Satisfacción con remuneraciones del rendimiento”

Con respecto al personal de salud que se encuentra en adultez media (40-65 años), un 50.3%, evidencia nivel de riesgo psicosocial alto en la dimensión “Exigencias laborales” (Ver tabla 1)

Tabla 1

Frecuencia en porcentaje de nivel de riesgo psicosocial, por dimensiones, según edad, en el personal de salud de un hospital nivel III-1 de Chiclayo, 2020

| | Adultez Temprana | | | Adultez Media | | |
|--|------------------|--------|-------|---------------|--------|-------|
| | Alto % | Medio% | Bajo% | Alto% | Medio% | Bajo% |
| Condiciones de lugar de trabajo | 7.5 | 79.5 | 13 | 8.7 | 77.7 | 13.6 |
| Carga de trabajo | 8.7 | 83.2 | 8.1 | 5.8 | 88.3 | 5.9 |
| Contenido y características de la tarea | 1.8 | 81.4 | 16.8 | 1.9 | 84.5 | 13.6 |
| Exigencias laborales | 64.1 | 31.1 | 4.8 | 50.3 | 46.6 | 3.1 |
| Papel laboral y desarrollo de la tarea | 3.7 | 78.9 | 17.4 | 2.9 | 90.3 | 6.8 |
| Interacción social y aspectos organizacionales | 0.6 | 51.6 | 47.8 | 0 | 56.3 | 43.7 |
| Satisfacción con remuneración del rendimiento | 58.3 | 24.3 | 17.4 | 16.8 | 54.7 | 28.5 |

Los resultados obtenidos, se asemejan a los del estudio realizado por Solórzano (2017), en el personal sanitario del Servicio de Emergencia del Hospital Regional El Carmen en la ciudad de Huancayo, el cual concluyó que los profesionales más expuestos a los riesgos psicosociales son aquellos menores de 31 años (45%), siendo la dimensión de Exigencias físicas (72.2%), uno de las principales en este rango de edad.

Por otro lado, el presente estudio obtuvo que un alto porcentaje de personal sanitario ubicado en Adultez Temprana, evidencia riesgo psicosocial en la dimensión correspondiente a Satisfacción con remuneración del rendimiento (58.3%), esto se puede explicar según lo que expone Gutiérrez (2004), quien afirma que los profesionales sanitarios que se encuentran en sus primeros años de ejercicio profesional son los que están más expuestos y son más vulnerables a sufrir riesgos psicosociales, especialmente por que atraviesan una etapa en la cual sus expectativas idealistas no son cubiertas de la manera esperada, debido a que la práctica diaria evidencia que las recompensas y el reconocimiento económico, personal y profesional no son los adecuados.

Nivel de riesgo psicosocial, por dimensiones, según sexo, en el personal de salud de un hospital nivel III-1 de Chiclayo, 2020.

El mayor porcentaje de personal sanitario de sexo femenino, percibe un nivel alto de riesgo psicosocial en las dimensiones “Carga de trabajo” (36.1%) y “Exigencias laborales” (57.7%). Con respecto, al personal sanitario de sexo masculino, el mayor porcentaje percibe nivel alto de riesgo psicosocial en las dimensiones “Exigencias laborales” (52.5%) y “Satisfacción con remuneración del rendimiento” (20.8%). (Ver tabla 2)

Tabla 2.

Frecuencia en porcentaje de nivel de riesgo psicosocial, por dimensiones, según sexo, en el personal de salud de un hospital nivel III-1 de Chiclayo, 2020

| | Femenino | | | Masculino | | |
|--|----------|--------|-------|-----------|--------|-------|
| | Alto % | Medio% | Bajo% | Alto% | Medio% | Bajo% |
| Condiciones de lugar de trabajo | 6.7 | 81 | 12.3 | 9.9 | 14.9 | 75.2 |
| Carga de trabajo | 36.1 | 55.9 | 8 | 4 | 90.1 | 5.9 |
| Contenido y características de la tarea | 1.2 | 83.4 | 15.4 | 2 | 82.2 | 15.8 |
| Exigencias laborales | 57.7 | 40.5 | 1.8 | 52.5 | 40.6 | 6.9 |
| Papel laboral y desarrollo de la tarea | 4.3 | 82.8 | 12.9 | 2 | 84.2 | 13.8 |
| Interacción social y aspectos organizacionales | 0.7 | 47.2 | 52.1 | 0 | 63.4 | 36.6 |
| Satisfacción con remuneración del rendimiento | 31.6 | 43.2 | 25.2 | 20.8 | 56.4 | 22.8 |

Los resultados del presente estudio, muestran que el mayor porcentaje de personal sanitario de sexo femenino, percibe riesgos psicosociales en las dimensiones Carga de trabajo y Exigencias laborales, lo que se puede sustentar y coincide con lo expuesto por Cifre, Salanova y Franco (2011), quienes afirman que las mujeres perciben mayor demanda de riesgo psicosocial en exigencias laborales y conflicto familia-trabajo. Según Bocanegra (2019), la carga de trabajo se refiere al exceso de actividades asignadas durante la jornada laboral, lo que implica que el colaborador emplee tiempo extra en el desarrollo de estas, esto se relaciona en gran medida con el conflicto familia trabajo, ya que Cifre, Salanova y Franco (2011), afirman que este ocurre cuando las grandes demandas, el tiempo, esfuerzo y exigencias del trabajo, interfieren en la realización de actividades familiares.

Con respecto al sexo masculino, solo el 2% de personal sanitario, percibe nivel de riesgo psicosocial alto en la dimensión Contenido y características de la tarea, resultados que difieren con lo expuesto por expuesto por Cifre, Salanova y Franco (2011), quienes afirman que los hombres perciben mayor riesgo psicosocial en los factores relacionados con estrés de rol (ambigüedad y conflicto). Estos resultados, evidencian que el personal sanitario que labora en esta entidad, percibe que las tareas que se les asignan son compatibles con sus competencias, generando la oportunidad de desarrollar nuevas capacidades.

Nivel de riesgo psicosocial, por dimensiones, según puesto de trabajo, en el personal de salud de un hospital nivel III-1 de Chiclayo, 2020.

El mayor porcentaje de personal sanitario, de diversas profesiones, perciben mayor nivel de riesgo psicosocial en la dimensión “Exigencias laborales”, siendo el personal médico quienes perciben un nivel más alto (62.7%), seguido del personal de enfermería (59.4%), y en la dimensión “Satisfacción con remuneración del rendimiento”, siendo el personal médico quien percibe un nivel más alto de riesgo psicosocial (44.5%), seguido del personal de enfermería (43.4%). (Ver Tabla 3)

Tabla 3

Nivel de riesgo psicosocial, por dimensiones, según puesto de trabajo, en el personal de salud de un hospital nivel III-1 de Chiclayo, 2020

| | Lic. en enfermería | | | Médico | | | Téc. de enfermería | | | Otros | | |
|--|--------------------|--------|-------|--------|--------|-------|--------------------|--------|-------|-------|--------|-------|
| | Alto% | Medio% | Bajo% | Alto% | Medio% | Bajo% | Alto% | Medio% | Bajo% | Alto% | Medio% | Bajo% |
| Condiciones de lugar de trabajo | 8 | 84 | 8 | 9.2 | 76.1 | 14.7 | 8.1 | 81.1 | 10.8 | 4.7 | 74.4 | 20.9 |
| Carga de trabajo | 5.3 | 89.3 | 5.4 | 13.5 | 75.7 | 10.8 | 9.2 | 88.1 | 2.7 | 2.3 | 79.1 | 18.6 |
| Contenido y características de la tarea | 5.4 | 75.7 | 18.9 | 1.8 | 84.4 | 13.8 | 0 | 82.7 | 17.3 | 0 | 86 | 14 |
| Exigencias laborales | 59.4 | 37.8 | 2.8 | 62.7 | 34.7 | 2.6 | 50.5 | 45.8 | 3.7 | 53.5 | 39.5 | 7 |
| Papel laboral y desarrollo de la tarea | 6.7 | 18.7 | 74.6 | 1.8 | 90.8 | 7.4 | 2.7 | 81.1 | 16.2 | 2.3 | 81.4 | 16.3 |
| Interacción social y aspectos organizacionales | 1.3 | 52 | 46.7 | 0 | 59.6 | 40.4 | 0 | 54.1 | 45.9 | 0 | 39.5 | 60.5 |
| Satisfacción con remuneración del rendimiento | 41.4 | 25.2 | 33.4 | 44.5 | 37.2 | 18.3 | 43.4 | 40.4 | 16.2 | 41.3 | 33.5 | 25.2 |

Los resultados del presente trabajo de investigación, se pueden sustentar con lo expuesto por Cano y Quintana (2013), quienes afirman que los profesionales que están más expuestos a factores estresores dentro del ambiente laboral donde se desarrollan, es el personal de salud, específicamente los médicos y las enfermeras. Del mismo modo, coincide con la investigación realizada por Solórzano (2017), en el personal sanitario del Servicio de Emergencia del Hospital Regional El Carmen en la ciudad de Huancayo, Perú, el cual concluyó que los profesionales más expuestos, según profesión, son los médicos (51.7%).

Con respecto al riesgo psicosocial en personal de enfermería, lo encontrado en el presente estudio, evidencia que el mayor porcentaje, percibe un nivel de riesgo psicosocial alto en la dimensión Exigencias laborales (59.4%), resultado que se puede sustentar con el estudio realizado por Quepuy (2019), en personal de enfermería de la ciudad de Chiclayo, el cual, concluyó que el riesgo psicosocial más alto se obtuvo en las dimensiones: Demandas de jornada de trabajo y Demandas de carga mental. Del mismo modo, coincide con la investigación realizada por Guerrero (2018), quien analizó 10 investigaciones para determinar el impacto de los riesgos psicosociales en los profesionales de enfermería de un hospital de la ciudad de Chiclayo, Perú, llegando a la conclusión que los riesgos psicosociales que predominaban en el personal de enfermería, son las Demandas psicológicas (53.8%) y Doble presencia (53%).

Frecuencia en porcentaje de nivel de riesgo psicosocial, por dimensiones, según tipo de contrato, en el personal de salud de un hospital nivel III-1 de Chiclayo, 2020.

El mayor porcentaje de personal sanitario con tipo de contrato CAS (61.2%) y SNP (58.7), percibe un nivel de riesgo psicosocial alto en la dimensión “Satisfacción con remuneraciones del Rendimiento”. Por otro lado, el mayor porcentaje de personal de salud con tipo de contrato Nombrado (58.3%) percibe un nivel de riesgo psicosocial alto en la dimensión “Exigencias laborales”. (Ver Tabla 4)

Tabla 4

Nivel de riesgo psicosocial, por dimensiones, según tipo de contrato, en el personal de salud de un hospital nivel III-1 de Chiclayo, 2020

| | CAS | | | Nombrado | | | SNP | | | Otros | | |
|--|------|-------|------|----------|-------|------|------|-------|------|-------|-------|------|
| | Alto | Medio | Bajo | Alto | Medio | Bajo | Alto | Medio | Bajo | Alto | Medio | Bajo |
| Condiciones de lugar de trabajo | 11.2 | 81.6 | 7.2 | 6.9 | 80.6 | 12.5 | 2.2 | 80.4 | 17.4 | 8.3 | 68.8 | 22.9 |
| Carga de trabajo | 14.3 | 80.6 | 5.1 | 5.6 | 88.9 | 5.5 | 2.2 | 89.1 | 8.7 | 2.1 | 85.4 | 12.5 |
| Contenido y características de la tarea | 0 | 88.8 | 11.2 | 2.8 | 84.7 | 12.5 | 4.3 | 71.7 | 23.9 | 0 | 79.2 | 20.8 |
| Exigencias laborales | 49 | 51 | 0.0 | 58.3 | 36.1 | 5.6 | 21.7 | 50.0 | 28.3 | 62.5 | 35.4 | 2.1 |
| Papel laboral y desarrollo de la tarea | 5.1 | 84.7 | 10.2 | 2.8 | 88.9 | 8.3 | 4.3 | 73.9 | 21.7 | 36 | 45.3 | 18.8 |
| Interacción social y aspectos organizacionales | 0 | 59.2 | 40.8 | 1.4 | 56.9 | 41.7 | 0.4 | 53.4 | 46.2 | 21.2 | 20.5 | 58.3 |
| Satisfacción con remuneración del rendimiento | 61.2 | 20.4 | 18.4 | 25.0 | 54.2 | 20.8 | 58.7 | 30.4 | 10.9 | 8.3 | 54.2 | 37.5 |

Los resultados del presente estudio muestran que el personal de salud con tipo de contrato CAS Y SNP, muestran en mayor porcentaje riesgo psicosocial alto en Satisfacción con remuneración del rendimiento, este resultado se puede sustentar con lo que expone la investigación realizada por Ceballos et al. (2015), en personal de enfermería de 3 hospitales de Chile, el cual dio como resultado, que el personal que cuenta con un contrato determinado perciben un mayor nivel de riesgo psicosocial en la dimensión Compensaciones, que el personal que cuenta con un contrato indeterminado. Es decir, aprecian una menor estabilidad en relación a su empleo y poco reconocimiento por parte de sus superiores a sus trabajos asignados y al esfuerzo que realizan. Tal como lo planteó Sigerist en el Modelo de desequilibrio entre la intensidad de la demanda de trabajo y recompensa recibida. Este modelo, se basa, según Neffa (2015), en el desequilibrio existente entre el esfuerzo y exigencia requerido para realizar una actividad, y la recompensa o motivación que le ofrece la organización a cambio de su trabajo. Para Siegrist, las recompensas dentro de la empresa, no solo abarcan remuneraciones salariales, sino también, incluyen factores como la estabilidad laboral que la organización le ofrece al colaborador.

Conclusiones

El total de la población encuestada, está expuesta riesgos psicosociales en alguno de los tres niveles, siendo el nivel medio el más prevalente.

Las dimensiones en las cuales el mayor porcentaje de personal sanitario evidencia riesgos psicosociales son, Exigencias laborales y Satisfacción con remuneración del rendimiento.

El personal de salud que se encuentra en adultez temprana (20-40 años), muestra nivel alto de riesgo psicosocial en la dimensión Exigencias laborales; seguido por la dimensión Satisfacción con remuneraciones del rendimiento. Por otro lado, el personal sanitario que se encuentra en adultez media (40-65 años), evidencia nivel de riesgo psicosocial alto en la dimensión Exigencias Laborales.

El mayor porcentaje de personal sanitario de sexo femenino, percibe riesgos psicosociales nivel alto, en la dimensión carga de trabajo y el mayor porcentaje de personal sanitario de sexo masculino, percibe riesgos psicosociales nivel alto, en la dimensión Satisfacción con remuneraciones del rendimiento. Por otro lado, tanto el personal sanitario del sexo femenino como masculino, percibe un nivel alto de riesgo psicosocial en la dimensión Exigencias laborales.

El mayor porcentaje de personal sanitario, de diversas profesiones, perciben nivel de riesgo psicosocial alto en las dimensiones Exigencias laborales y Satisfacción con remuneración del rendimiento, siendo el personal médico y el personal de enfermería quienes evidencian estar más expuestos a estos riesgos psicosociales.

El personal que cuenta con un contrato determinado (CAS Y SNP) percibe mayor riesgo psicosocial en la dimensión Satisfacción con remuneración del rendimiento, que aquellos que cuentan con un contrato indeterminado (personal nombrado).

Recomendaciones

El área de recursos humanos de la empresa debe incluir dentro de su plan de acción anual, estrategias de intervención dirigidas a disminuir el nivel de riesgo psicosocial dentro de la organización, a través de la implementación de talleres, intervención en equipos de trabajo y capacitaciones.

Se debe instaurar un plan de incentivos no monetarios y políticas de reconocimiento, de esa manera, el personal sentirá que su trabajo y esfuerzo es recompensado de manera adecuada, lo que, a largo plazo, generará mayor motivación para realizar sus actividades.

Los jefes de área deben promover la implementación de pausas activas dentro de la jornada laboral, esto reducirá la gran carga física e intelectual que el personal sanitario tiene diariamente por las demandas propias de su trabajo.

Fomentar capacitaciones para mejorar las condiciones ergonómicas o instaurar planes de ergonomía en el trabajo, así como capacitaciones y talleres acerca de estrategias de afrontamiento ante el estrés.

Referencias

- Acevedo, G., Sánchez, J., Farias, M. & Fernández, A. (Diciembre, 2013). Riesgos Psicosociales en el Equipo de Salud de Hospitales Públicos de la Provincia de Córdoba, Argentina. *Ciencia&Trabajo*, 15(48), 140-147. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v15n48/art07.pdf>
- Acosta, M., Aldrete, M., Alvarado, C., Aranda C., Arellano, G., Bermúdez, R., . . . Varillas, W. (2006). *Factores Psicosociales y Salud Mental en el Trabajo*. México. Recuperado de http://www.rialnet.org/sites/default/files/Factores%20Psicosociales%20y%20Salud%20Mental%20en%20el%20Trabajo_0.pdf
- Aguado, J., Cano, A. & Quintana, S. (Abril, 2013). El estrés en personal sanitario hospitalario; estado actual. *Medicina y seguridad del trabajo*, 59(231), 259-275. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2013000200006
- Bocanegra, K. (2019). *Nivel de Riesgo psicosocial en la Compañía de Bomberos Voluntarios "Internacional 14"*. (Tesis de Licenciatura). Recuperado de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/5017/TRSUFICIENCIA_Bocanegra%20Farias.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castillo, M. (2019). *Riesgos Psicosociales en los Trabajadores de un Hospital Público - 2018*. (Tesis de Maestría). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32345/Castillo_QM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castro, N. (Septiembre, 2018). Riesgos Psicosociales y Salud Laboral en Centros de Salud. *Ciencia & Trabajo*, 20(63), 155-159. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v20n63/0718-2449-cyt-20-63-00155.pdf>
- Ceballos, P., Rolo, G., Hernández, E., Díaz, D., Paravic, T. & Burgos, M. (Marzo, 2015). Factores psicosociales y Carga mental de trabajo: una realidad percibida por enfermeras/os en Unidades Críticas. *Revista Latino-americana*. 23(2), 315-322. Recuperado de https://www.scielo.br/pdf/rlae/v23n2/es_0104-1169-rlae-23-02-00315.pdf
- Cifre, E., Salanova L. & Franco, J. (Mayo, 2011). Riesgos psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo: ¿Una cuestión de diferencias? *Gestión práctica de riesgos laborales*, (82), 28-36. Recuperado de https://seuelectronica.uoc.edu/portal/_resources/CA/documents/la_universitat/igualtat/wont1_article_genere.pdf
- Departamento de Asistencia Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales UGT Andalucía. (2009). *Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales*. Lienzo Gráfico. Recuperado de http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_riesgospsicosocialesand/publication.pdf

- Guerrero, Y. (2018). *Revisión crítica: Riesgo psicosocial en el personal de enfermería de un servicio de emergencia hospitalario* (Tesis de Especialidad). Recuperado de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1472/1/TL_GuerreroSuclupeYaqueline.pdf
- Gutierrez, M. (2004). *Factores de riesgos psicosociales relacionado con estrés en personal de enfermería de servicios críticos de hospital Puerto Montt.* (Tesis de licenciatura). Recuperado de <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2004/fmg984f/pdf/fmg984f.pdf>
- Hererra, C. & Leon, D. (2017). *Influencia de los factores de riesgo psicosocial en la satisfacción laboral de los trabajadores del área de producción en una empresa de extracción minera* (Tesis de Licenciatura). Recuperado de http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15640/1/HERRERA_MACEDO_CAR_INF.pdf
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación.* Interamericana. Recuperado de https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Matabanchoy , S. (Marzo, 2012). Salud en el Trabajo. *Universidad y Salud*, 1(15), 87-102. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v14n1/v14n1a08.pdf>
- Moreno, B. (Abril, 2011). Factores y Riesgos laborales Psicosociales: Conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad en el Trabajo*, 57(1), 4-19. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002
- Neffa, J. (2015). *Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo: Contribución a su estudio.* Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/321110452_Los_Riesgos_Psicosociales_en_el_Trabajo_Una_Contribucion_a_su_Estudio
- Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales. (2007). *Prevención de Riesgos Psicosociales en el Sector Sanidad: Atención Primaria.* Comisión Ejecutiva Confederal de UGT. Recuperado de <http://www.fespugtmadrid.es/wpcontent/uploads/saludlaboral/documentacion/Guias%20tecnicas/Gu%C3%ADa%20Sanidad%20Primaria.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (1984). *Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención.* Recuperado de <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OITOMS.pdf>
- Pando, M., Varillas, W., Aranda, C. & Elizalde, F. (2016). Análisis Factorial exploratorio del "Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo" en Perú. *Anales de la Facultad de Medicina*, 77(4), 365-371. Recuperado de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/anales/article/view/12649/11464>

- Quepuy, A. (2018). *Factores de riesgo psicosocial intralaboral en trabajadores enfermeros de un hospital público 2018* (Tesis de Licenciatura). Recuperado de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2352/1/TL_QuepuyOrdinolaAurora.pdf
- Solorzano, K. (2017). *Incidencia y Factores Asociados a Riesgo Psicosocial en Personal de Emergencia en Hospital Minsa Huancayo* (Tesis de Especialidad). Recuperado de http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/1331/Nivel_DelgadoLeon_Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vallejo, F., Rubio, O. & Medranda, R. (Marzo, 2019). Riesgos psicosociales en personal médico que labora en el Hospital Rodríguez. *Dominio de las ciencias* , 5(4), 4-18. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7152618>

Anexos

Anexo A

Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo (*ADAPTADO*). (Pando, Varillas, Aranda, & Elizalde, 2016)

| No. | Item | 0 Nunca | 1 Casi Nunca | 2 Algunas Véces | 3 Casi Siempre | Siempre |
|-----------|---|------------|--------------------|-----------------------|----------------------|---------|
| 1. | Condiciones del lugar de trabajo | | | | | |
| 1.1 | El ruido interfiere en sus actividades | | | | | |
| 1.2 | La iluminación de su área de trabajo no es la adecuada | | | | | |
| 1.3 | La temperatura en 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) para trabajar | | | | | |
| 1.9 | No cuenta con el equipo y materiales necesarios para realizar su trabajo | | | | | |
| | | | | | SUB TOTAL | |
| 2. | Carga de trabajo | | | | | |
| 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 | | | | | |
| | | | | | SUBTO TAL | |
| 3. | Contenido y características de la tarea | | | | | |
| 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 | | | | | |
| | | | | | SUB TOTAL | |
| 4. | Exigencias laborales | | | | | |
| 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 estímulos o bonos de productividad. | | | | | | |
| | | | | | SUB TOTAL | | |
| 5. | Papel laboral y desarrollo de la carrera | Nunca | Casi Nunca | Algunas Veces | Casi Siempre | 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 profesional y las exigencias actuales de su 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 apoyos para mejorar su formación y/o capacitación | | | | | | |
| | | | | | SUB TOTAL | | |
| 6. | Interacción social y aspectos organizacionales | | | | | | |
| 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 del 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. | | | | | | |
| | | | | | SUB TOTAL | | |
| 7. | Satisfacción con remuneración del rendimiento | | | | | | |
| 7.1 | Está inconforme con el salario o el reconocimiento que recibe por el trabajo que realiza | | | | | | |
| 7.2 | Está insatisfecho con el sistema de pensiones y prestaciones. | | | | | | |
| 7.3 | Los programas de estímulos económicos o bonos de productividad no le permiten lograr estabilidad económica | | | | | | |
| | | | | | SUB TOTAL | | |
| | | TOTAL | | | | | |

Anexo B

Definición Operacional de Riesgos Psicosociales por dimensiones medidas por el Cuestionario de Factores Psicosociales en el trabajo 2004 (Adaptado)

| Definición operacional | | | |
|---|--|---|--|
| Definición Conceptual | Dimensión | Indicadores | Niveles |
| Condiciones de trabajo que pueden desencadenar alteraciones psicológicas o emocionales, es decir, elementos organizacionales y del trabajo que pueden ser la causa o factores favorecedores de que se presente burnout. (Pando, Varillas, Aranda, & Elizalde Núñez, 2016) | Condiciones del Lugar de Trabajo | 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6, 1.7, 1.8, 1.9 | Bajo =< 9 Medio 10-22 Alto 23-36 |
| | Carga de Trabajo | 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5 | Bajo =< 4 Medio 5-12 Alto 13-20 |
| | Contenido | 3.1, 3.2, 3.3 | Bajo =< 6 |
| | Características de la Tarea | 3.4, 3.5, 3.6, 3.7 | Medio 7-17 Alto 18-28 |
| | Exigencias Laborales | 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6, 4.7 | Bajo =< 9 Medio 10-18 Alto 19-28 |
| | Papel Laboral y desarrollo de la Tarea | 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5, 5.6 | Bajo =< 5 Medio 6-14 Alto 15-24 |
| | Interacción Social y Aspectos Organizacionales | 6.1, 6.2, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 6.7, 6.8, 6.9 | Bajo =< 12 Medio 13-24 Alto 25-36 |
| | Satisfacción con remuneración del rendimiento | 7.1, 7.2, 7.3 | Bajo =< 4 Medio 5-8 Alto 9-12 |
| | | Total | Bajo =< 55 Medio 56-121 Alto 122-184 |

Anexo C



CONSEJO DE FACULTAD
RESOLUCIÓN N° 487-2020-USAT-FMED
Chiclayo, 07 de octubre de 2020

Vista la solicitud virtual N° TRL-2020-12907 que adjunta documento de aprobación de fecha 05 de octubre de 2020 emitido por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina del Proyecto de Investigación de la estudiante CUSTODIO MARROQUIN DIANA PAOLA, de la Escuela de Psicología. Asesor: Mgtr. Estela Marcelo Ascencio.

CONSIDERANDO:

Que esta investigación forma parte de las áreas y líneas de investigación de la Escuela de Psicología.

Que el proyecto de investigación denominado: **RIESGOS PSICOSOCIALES EN PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL NIVEL III-1 DE CHICLAYO, 2020**, fue aprobado por el Comité Metodológico de la Escuela de Psicología y el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina.

En uso de las atribuciones conferidas por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo;

SE RESUELVE:

Artículo 1º.- Anular y dejar sin efecto la Resolución N° 445-2020-USAT-FMED de fecha 21.09.2020.

Artículo 2º.- Declarar aprobado el Proyecto de Investigación para continuar con el proceso de recolección de datos y finalización del mismo.

Artículo 3º.- Disponer que la estudiante gestione ante las instituciones pertinentes las facilidades para la recolección de información.

Regístrese, comuníquese y archívese.



SECRETARÍA ACADÉMICA
FACULTAD DE MEDICINA



Rocio R. Castro
Lic. Irene Mercedes del Rocío Rangel Castro
Secretaría Académica
Facultad de Medicina

Mgtr. Luis Enrique Jara Romero
Decano (e)
Facultad de Medicina

Anexo D

INFORME FINAL LICENCIATURA

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 2% |
| 2 | repositorio.ucsp.edu.pe Fuente de Internet | 2% |
| 3 | repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 4 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 1% |
| 5 | qdoc.tips Fuente de Internet | 1% |
| 6 | idoc.pub Fuente de Internet | 1% |
| 7 | Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante | 1% |
| 8 | Submitted to Escuela Politecnica Nacional Trabajo del estudiante | 1% |
| 9 | repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet | 1% |

| | | |
|----|---|-----|
| 10 | tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 11 | repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 12 | Submitted to Universidad de San Martín de Porres Trabajo del estudiante | <1% |
| 13 | Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante | <1% |
| 14 | docplayer.es Fuente de Internet | <1% |
| 15 | repositorio.utn.edu.ec Fuente de Internet | <1% |
| 16 | moam.info Fuente de Internet | <1% |
| 17 | www.gq.undp.org Fuente de Internet | <1% |
| 18 | creativecommons.org Fuente de Internet | <1% |
| 19 | www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet | <1% |
| 20 | repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet | <1% |

| | | |
|----|--|-----|
| 21 | whqlibdoc.who.int Fuente de Internet | <1% |
| 22 | Submitted to Universidad Pontificia Bolivariana Trabajo del estudiante | <1% |
| 23 | Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante | <1% |
| 24 | etd.library.vanderbilt.edu Fuente de Internet | <1% |
| 25 | Héctor Julián Velázquez López, Rosalia Vázquez Arévalo, Juan Manuel Mancilla Díaz, Ana Olivia Ruíz Martínez. "Psychometric properties of the Multidimensional Body Self Relations Questionnaire (MBSRQ)", Revista Mexicana de Trastornos Alimentarios, 2014 Publicación | <1% |
| 26 | sired.udenar.edu.co Fuente de Internet | <1% |
| 27 | worldwidescience.org Fuente de Internet | <1% |
| 28 | Submitted to University of Westminster Trabajo del estudiante | <1% |
| 29 | manglar.uninorte.edu.co Fuente de Internet | <1% |

| | | |
|----|--|-----|
| 30 | www.slideshare.net Fuente de Internet | <1% |
| 31 | repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet | <1% |
| 32 | Submitted to University College Birmingham Trabajo del estudiante | <1% |
| 33 | Submitted to Universidad Cientifica del Sur Trabajo del estudiante | <1% |
| 34 | Submitted to UNIV DE LAS AMERICAS Trabajo del estudiante | <1% |
| 35 | www.clinicamente.com.ar Fuente de Internet | <1% |
| 36 | www.embajadaabierta.org Fuente de Internet | <1% |
| 37 | www.ckuma.com Fuente de Internet | <1% |
| 38 | www.coursehero.com Fuente de Internet | <1% |
| 39 | capacitacionydesarrollo69009.blogspot.com Fuente de Internet | <1% |
| 40 | www.recoletosconferencias.com Fuente de Internet | <1% |
| 41 | www.shfri.net Fuente de Internet | <1% |

| | | |
|----|---|-----|
| | | <1% |
| 42 | Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante | <1% |
| 43 | cipeaimogasta.blogspot.com Fuente de Internet | <1% |
| 44 | entrenos.eafit.edu.co Fuente de Internet | <1% |
| 45 | es.scribd.com Fuente de Internet | <1% |
| 46 | ddd.uab.cat Fuente de Internet | <1% |
| 47 | pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet | <1% |
| 48 | Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante | <1% |
| 49 | yourm88.com Fuente de Internet | <1% |
| 50 | repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet | <1% |
| 51 | www.researchgate.net Fuente de Internet | <1% |
| 52 | www.vigometropolitano.com Fuente de Internet | <1% |

| | | |
|----|--|------|
| 53 | www.empleo.com.co Fuente de Internet | <1 % |
| 54 | itm.ucam.edu Fuente de Internet | <1 % |
| 55 | revistas.unbosque.edu.co Fuente de Internet | <1 % |
| 56 | www.consumer.es Fuente de Internet | <1 % |
| 57 | Submitted to Universidad del Valle de Atemajac Trabajo del estudiante | <1 % |
| 58 | www.clubensayos.com Fuente de Internet | <1 % |
| 59 | safetya.co Fuente de Internet | <1 % |
| 60 | www.isotools.org Fuente de Internet | <1 % |
| 61 | tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 62 | www.mtss.gub.uy Fuente de Internet | <1 % |

Anexo E

Apéndice E

Consentimiento para participar en un estudio de investigación

Institución : Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo – HRL
Investigador : Diana Paola Custodio Marroquin
Título de la investigación : Riesgos Psicosociales en personal de salud de un Hospital nivel III-1 de Chiclayo, 2020

Fines del estudio:

Se le invita a participar en el presente trabajo de investigación denominado: Riesgos Psicosociales en personal de salud de un Hospital nivel III-1 de Chiclayo, 2020, cuya finalidad es identificar los principales riesgos psicosociales a los que están comúnmente expuestos, el personal sanitario de un Hospital nivel III-1 de Lambayeque.

Procedimientos:

Si usted acepta la participación, se le pedirá que responda a las preguntas de un cuestionario, que tendrá aproximadamente de 15-20 minutos de duración.

Riesgos:

No existen riesgos por participar en este estudio.

Beneficios:

Se le informará de manera individual y confidencial a través de su correo electrónico personal, los resultados de la investigación. El costo de la investigación será cubierto por el estudio y no le ocasionará gasto alguno a usted.

Costos e incentivos:

Usted no deberá pagar nada por su participación en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

Confidencialidad:

La información obtenida será confidencial y será usada para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas utilizarán un código de identificación para garantizar la confidencialidad de sus datos y la protección de su identidad. Si los resultados son publicados, no se expondrá ningún dato que exponga su identidad. Los resultados de la investigación no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

Uso de la información:

Una vez finalizada la investigación, los datos serán procesados y eliminados.

Derechos del participante:

La participación es voluntaria. Usted tiene derecho de retirar su participación o decidir no participar en alguna parte del estudio en cualquier momento, sin perjuicio alguno. Si presenta alguna duda adicional, puede comunicarse con la encargada de la investigación (Diana Paola Custodio Marroquin), a través de su correo electrónico personal paoladiana27@hotmail.com. Del mismo modo, puede comunicarse por medio de su número telefónico 948601847. Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente, puede contactar al Comité de Ética en la Investigación de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, a través del siguiente correo electrónico: comiteetica.medicina@usat.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en el presente estudio. Del mismo modo, tengo claro en que consiste mi participación en la investigación y comprendo que puedo decidir no participar o retirarme del estudio en cualquier momento.

Participante

Nombre:

DNI:

Fecha :

Investigadora

Nombre:

DNI:

Fecha: