

**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
FILIAL ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA**



**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y CARGA MENTAL
DE TRABAJO EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA
QUE LABORA EN EL HOSPITAL DE
APOYO DE PALPA,
MAYO 2017.**

TESIS

PRESENTADO POR BACHILLER

JURADO MANJO ROBERTO ALEXANDER

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

LICENCIADO DE ENFERMERÍA

ICA – PERÚ

2017

ASESORA: MG. MARIA LUISA ROJAS GUILLÉN

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darme la paciencia y fe en la culminación de la tesis.

A mis padres por apoyarme siempre en la consecución de mis objetivos y convertirme en profesional.

Para mí Asesora de tesis por brindarme todo su apoyo y darme ánimos cuando me sentía derrotado.

A las licenciadas (os), de la Universidad Privada San Juan por forjar profesionales de amplio reconocimiento en el Departamento de Ica.

Al personal de enfermería del Hospital de Apoyo de Palpa por su colaboración en la recolección de la información.

DEDICATORIA

A mi madre Lucia Otilia Manjo Gallegos y mi padre Alex José Morán Bedoya quienes me brindaron su apoyo incondicional y me motivan a mantener mis principios y valores para salir triunfante ante cualquier adversidad.

LOS AMO.

.

RESUMEN

En el medio hospitalario existen muchos riesgos presentes debido a ello pueden provocar riesgos para la salud que pueden generar en una excesiva fatiga física y mental que provoca enfermedades profesionales e incluso la muerte del trabajador. El objetivo de la investigación fue identificar los riesgos psicosociales y carga mental de trabajo en el personal de enfermería que labora en el Hospital de Apoyo de Palpa, mayo 2017. El estudio es descriptivo, no experimental, transversal y cuantitativo. La población-muestra estuvo conformada por 31 trabajadores asistenciales: 12 licenciadas en enfermería y 19 técnicos que laboran en el Hospital de Apoyo de Palpa, perteneciente a MINSA. Se evidencia resultados en los datos generales del personal de enfermería, donde el 65%(20) es de sexo femenino; el 45%(14) tienen entre 41 a 50 años de edad, el 68%(21) tiene pareja actualmente, 45%(14) tiene a cargos dos hijos, el 68%(21) refieren que tienen apoyo en las tareas domésticas, el 55%(17) no tuvo chequeos médicos durante los últimos doce meses, en tanto el 48%(15) tiene de once años a más de experiencia laboral y finalmente el 87%(27) no trabaja en otra institución. Respecto a la primera variable Factores de riesgo psicosocial fueron significativas en las dimensiones exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social, compensaciones, doble carga de trabajo con 55%(17); 58%(18); 61%(19), 58%(18) y 55%(17). Respecto a la variable Carga mental es muy intensa en las dimensiones demandas cognitivas y complejidad de la tarea, organización temporal, consecuencias para la salud, características de la tarea y ritmo de trabajo, obteniéndose un consolidado global para variable carga mental en el personal de enfermería es intensa en 55%(17), poco intensa en 35%(11) y finalmente muy intensa en 10%(3) según los resultados obtenidos

Palabras clave: **riesgos psicosociales, carga mental, personal de enfermería.**

ABSTRACT

The risks of the work environment present in the hospital environment and the application of the work force in a certain place can cause health risks that can generate excessive physical and mental fatigue that causes occupational diseases and even the death of the worker. The objective of the research was to determine the psychosocial risks and mental load of work in nursing staff working at the Support Hospital of Palpa, May 2017. The study is descriptive, not experimental, cross-sectional and quantitative. The sample population consisted of 31 care workers: 12 Nursing graduates and 19 technicians working at the Palpa Support Hospital, belonging to MINSA. Results are shown in the general data of the nursing staff, where 65% (20) are female; 45% (14) have between 41 and 50 years of age, 68% (21) have a partner at the moment, 45% (14) have two children, 68% (21) , 55% (17) did not have medical checkups during the last twelve months, while 48% (15) had eleven years of work experience and finally 87% (27) did not work in another institution. Regarding the first variable Psychosocial risk factors were significant in the dimensions of psychological demands, active work and skills development, social support, compensation, double workload with 55% (17); 58% (18); 61% (19), 58% (18) and 55% (17). Regarding the variable mental load is very intense in the dimensions cognitive demands and complexity of the task, temporal organization, health consequences, task characteristics and work rhythm, obtaining a global consolidated for variable mental load in the nursing staff is intense in 55% (17), not very intense in 35% (11) and finally very intense in 10% (3) according to the results obtained.

Key words: psychosocial risks, mental load, nursing staff.

PRESENTACIÓN

Los factores de riesgo psicosocial son las condiciones presentes en una situación laboral, y que están relacionadas con la organización. Frecuentemente estos factores contribuyen a que se presenten accidentes laborales o el trabajador puede llegar a enfermarse seriamente debido a los contextos laborales que requieren de una intervención general y específica por afectar la productividad y deben ser tomados en cuenta para su resolución en forma profesional y de manera efectiva.

El estudio tiene como objetivo determinar los riesgos psicosociales y carga mental de trabajo en el personal de enfermería que labora en el Hospital de Apoyo de Palpa, mayo 2017 con el propósito de evitar situaciones que puedan traer consecuencias negativas en el personal. Así como también servirá para implementar estrategias que ayuden a mejorar los estos aspectos debido a la repercusión en la salud del profesional, asimismo se espera que los resultados, motiven a nuevas investigaciones al respecto.

Esta investigación se encuentra organizado en 5 capítulos: El capítulo I presenta El problema, planteamiento del problema, formulación del problema, objetivo general, objetivo específico, justificación del problema y el propósito de estudio. En el capítulo II, marco teórico, antecedentes bibliográficos, base teórica, hipótesis, definición operacional de términos. En el capítulo III, la metodología de la investigación: tipo de estudio, área de estudio, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, diseño de recolección de datos, procesamiento y análisis de datos. En el capítulo IV comprende: Análisis de los resultados. En el capítulo V: Conclusiones y recomendaciones. Finalizando con las referencias bibliográficas, bibliografía y anexos.

ÍNDICE

	Pág.
AGRADECIMIENTO	iii
DEDICATORIA	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
PRESENTACIÓN	vii
ÍNDICE	viii
LISTA DE TABLAS	x
LISTA DE GRÁFICOS	xi
LISTA DE ANEXOS	xiv
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	
I.a. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
I.b. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	17
I.c. OBJETIVOS: I.c.1.GENERAL	17
I.c.2.ESPECÍFICOS	17
I.d. JUSTIFICACIÓN.	18
I.e. PROPÓSITO	18
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
II.a. ANTECEDENTES BIBLIOGRÁFICOS	20
II.b. BASE TEÓRICA	23
II.c. HIPÓTESIS	34
II.d. VARIABLES	35
II.e. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE TÉRMINOS	35

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		
III.a.	TIPO DE ESTUDIO	36
III.b.	ÁREA DE ESTUDIO	36
III.c.	POBLACIÓN Y MUESTRA	36
III.d.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS	37
III.e.	DISEÑO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	37
III.f.	PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DATOS	38
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS		
IV.a.	RESULTADOS	41
IV.b.	DISCUSIÓN	54
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		
V.a.	CONCLUSIONES	61
V.b.	RECOMENDACIONES	61
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63
	BIBLIOGRAFÍA	67
	ANEXOS	68

LISTA DE TABLAS

N°	TÍTULO	Pág.
1	DATOS GENERALES DEL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE LABORA EN EL HOSPITAL DE APOYO DE PALPA, MAYO 2017.	41
2	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL SEGÚN DIMENSIÓN EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE LABORA EN EL HOSPITAL DE APOYO DE PALPA, MAYO 2017.	90
3	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL SEGÚN DIMENSIÓN TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE LABORA EN EL HOSPITAL DE APOYO DE PALPA, MAYO 2017.	90
4	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL SEGÚN DIMENSIÓN APOYO SOCIAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE LABORA EN EL HOSPITAL DE APOYO DE PALPA, MAYO 2017.	91
5	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL SEGÚN DIMENSIÓN COMPENSACIONES EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE LABORA EN EL HOSPITAL DE APOYO DE PALPA, MAYO 2017.	91
6	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL SEGÚN DIMENSIÓN DOBLE CARGA DE TRABAJO EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE LABORA EN EL HOSPITAL DE APOYO DE PALPA, MAYO 2017.	92
7	CARGA MENTAL DE TRABAJO SEGÚN DIMENSIÓN DEMANDAS COGNITIVAS Y COMPLEJIDAD DE LA TAREA EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE LABORA EN EL HOSPITAL DE APOYO DE PALPA, MAYO	92

	2017.	
8	CARGA MENTAL DE TRABAJO SEGÚN DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN TEMPORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE LABORA EN EL HOSPITAL DE APOYO DE PALPA, MAYO 2017.	93
9	CARGA MENTAL DE TRABAJO SEGÚN DIMENSIÓN CONSECUENCIAS PARA LA SALUD EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE LABORA EN EL HOSPITAL DE APOYO DE PALPA, MAYO 2017.	93
10	CARGA MENTAL DE TRABAJO SEGÚN DIMENSIÓN CARACTERISTICAS DE LA TAREA EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE LABORA EN EL HOSPITAL DE APOYO DE PALPA, MAYO 2017.	94
11	CARGA MENTAL DE TRABAJO SEGÚN DIMENSIÓN RITMO DE TRABAJO EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE LABORA EN EL HOSPITAL DE APOYO DE PALPA, MAYO 2017.	94
12	CARGA MENTAL DE TRABAJO GLOBAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE LABORA EN EL HOSPITAL DE APOYO DE PALPA, MAYO 2017.	95

LISTA DE GRÁFICOS

N°	TÍTULO	Pág.
1	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL SEGÚN DIMENSIÓN EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE LABORA EN EL HOSPITAL DE APOYO DE PALPA, MAYO 2017.	43
2	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL SEGÚN DIMENSIÓN TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE LABORA EN EL HOSPITAL DE APOYO DE PALPA, MAYO 2017.	44
3	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL SEGÚN DIMENSIÓN APOYO SOCIAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE LABORA EN EL HOSPITAL DE APOYO DE PALPA, MAYO 2017.	45
4	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL SEGÚN DIMENSIÓN COMPENSACIONES EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE LABORA EN EL HOSPITAL DE APOYO DE PALPA, MAYO 2017.	46
5	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL SEGÚN DIMENSIÓN DOBLE CARGA DE TRABAJO EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE LABORA EN EL HOSPITAL DE APOYO DE PALPA, MAYO 2017.	47
6	CARGA MENTAL DE TRABAJO SEGÚN DIMENSIÓN DEMANDAS COGNITIVAS Y COMPLEJIDAD DE LA TAREA EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE LABORA EN EL HOSPITAL DE APOYO DE PALPA, MAYO 2017.	48
7	CARGA MENTAL DE TRABAJO SEGÚN DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN TEMPORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE LABORA EN EL HOSPITAL DE	49

	APOYO DE PALPA, MAYO 2017.	
8	CARGA MENTAL DE TRABAJO SEGÚN DIMENSIÓN CONSECUENCIAS PARA LA SALUD EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE LABORA EN EL HOSPITAL DE APOYO DE PALPA, MAYO 2017.	50
9	CARGA MENTAL DE TRABAJO SEGÚN DIMENSIÓN CARACTERISTICAS DE LA TAREA EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE LABORA EN EL HOSPITAL DE APOYO DE PALPA, MAYO 2017.	51
10	CARGA MENTAL DE TRABAJO SEGÚN DIMENSIÓN RITMO DE TRABAJO EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE LABORA EN EL HOSPITAL DE APOYO DE PALPA, MAYO 2017.	52
11	CARGA MENTAL DE TRABAJO GLOBAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE LABORA EN EL HOSPITAL DE APOYO DE PALPA, MAYO 2017.	53

LISTA DE ANEXOS

N°		PÁG.
1	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	69
2	INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	73
3	PRUEBA BINOMIAL	79
4	TABLA DE CÓDIGO DE RESPUESTAS	80
5	CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	84
6	TABLA MATRIZ DE VARIABLES	86
7	TABLAS DE FRECUENCIA Y PORCENTAJES	90

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

I.a. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Según la OMS anualmente, 12,2 millones de personas, mayormente de países en desarrollo, mueren en edad laboral a causa de enfermedades no transmisibles. En la mayoría de los países, los problemas de salud relacionados con el trabajo ocasionan pérdidas que van del 4 al 6% del producto bruto interno". "Algunos riesgos ocupacionales tales como traumatismos, ruidos, agentes carcinogénicos, representan una parte considerable de la carga de morbilidad derivada de enfermedades crónicas: 37% de todos los casos de dorsalgia; 16% de pérdida de audición; 13% de enfermedad pulmonar obstructiva crónica; 11% de asma; 8% de traumatismos; 9% de cáncer de pulmón; 2% de leucemia; y 8% de depresión.¹

Estimaciones realizadas por la Organización Panamericana de la Salud (OPS), atribuye responsabilidad a los factores de tipo psicosocial como principales causantes de malestar en los profesionales de enfermería.²

En el año 2014 en una investigación realizada en Madrid, España, "los hombres manifiestan sufrir una menor carga mental que la mujer en relación con el ritmo de trabajo", OR = 0,89 (0,8-0,9). "Las mujeres con mayor frecuencia que el hombre se encuentran fatigadas por una sobrecarga de trabajo (0,37‰); 0,35‰) respectivamente". "Globalmente ambos géneros, tienen la percepción de que los factores de carga mental a los que están más frecuentemente sometidos son: «Nivel de Atención alto o muy alto» y «trabajar muy rápido».³

En Guatemala según los resultados de riesgos laborales realizado en el año 2013 los principales riesgos fueron psicosociales en la exposición a objetos afilados y sobrecarga de trabajo físico o mental, que fueron

identificados por el 95% de trabajadores asistenciales y 54% no asistenciales". "Los turnos de mayor riesgo fueron: rotativos y fijos de mañana, de menor riesgo fueron los turnos de jornada mixta.⁴

En México, el personal de enfermería presenta sobrecarga mental de trabajo y que su trabajo requiere de esfuerzo mental considerable así como exigencias en la toma de decisiones y memorización sin llegar a ser nocivas.⁵

El tener que realizar tareas no relacionadas con la enfermería; el desgaste emocional, la fatiga física y psicológica, la elevada carga mental y el malestar psicofisiológico producto de la sobrecarga laboral, la insuficiente cantidad de personal para cubrir adecuadamente el trabajo en las unidades y la falta de tiempo para realizar las labores de Enfermería, son la principal causa de los problemas en salud laboral experimentados por los profesionales de enfermería en Chile en el año 2012.⁶

Se están registrando trastornos psicosociales, como estrés en trabajadores públicos y privados, especialmente en quienes se dedican a la atención al público.⁷

Respecto a los riesgos psicosociales, en la ciudad de Ica, realizada a profesionales de enfermería del Hospital Santa María del Socorro en el año 2015, en la dimensión exigencias psicológicas, en el 52% es alto y medio en las dimensiones trabajo activo y desarrollo de habilidades con 49%, apoyo social, en el 54%, compensaciones, en el 46% de las enfermeras (os) y presencia se observa que el 49%.⁸

El personal de enfermería de los diferentes servicios de hospitalización del Hospital de Apoyo de Palpa, enfrenta un gran número de situaciones durante el desempeño de sus funciones laborales las cuales resultan estresantes en su ambiente laboral como el trabajo de alta

responsabilidad, que incluye el contacto permanente con la enfermedad, el sufrimiento y la muerte, lo que ocasiona mucha tensión, tristeza y descontrol. Además de estas experiencias, debe resolver rápidamente problemas bajo la presión del tiempo, con horarios agotadores que incluyen turnos de 12 horas y trabajo en días festivos y fechas especiales, lo cual interfiere con su vida social y familiar.

Por lo antes expuesto, se formula la siguiente interrogante:

I.b. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:

¿Cuáles son los riesgos psicosociales y carga mental de trabajo en el personal de enfermería que labora en el Hospital de Apoyo de Palpa, mayo 2017?

I.c. OBJETIVOS:

I.c.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar los riesgos psicosociales y carga mental de trabajo en el personal de enfermería que labora en el Hospital de Apoyo de Palpa, mayo 2017.

I.c.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OE1: Identificar los riesgos psicosociales en las enfermeras que laboran Hospital de Apoyo de Palpa, mayo 2017 según sea:

- Exigencias psicológicas
- Trabajo activo y desarrollo de habilidades
- Apoyo social en la institución hospitalaria
- Compensaciones
- Doble carga de trabajo.

OE2: Identificar la carga mental de trabajo en las enfermeras que laboran en el Hospital de Apoyo de Palpa, mayo 2017, según sea:

- Demandas cognitivas y complejidad de tarea.
- Organización temporal.
- Consecuencias para la salud
- Características de la tarea
- Ritmo de trabajo.

I.d. JUSTIFICACIÓN:

La investigación dará cuenta de la magnitud del problema, específicamente en los ámbitos sanitarios en relación a los riesgos ocupacionales, como son los psicosociales hacia los riesgos relacionados con la organización del trabajo y las condiciones de empleo. Al conocer la percepción de factores de riesgos psicosociales y carga mental de trabajo, se podrían proponer medidas de mejora para implementar beneficios tanto para los usuarios/, y el personal de enfermería, así como para la institución de salud.

La relevancia social de esta investigación pertenece al ámbito de la Salud Pública porque la evaluación de los riesgos psicosociales y las consecuencias que de ellos se derivan, como la sobrecarga laboral, alcanzarían niveles altos considerándose una amenaza para la salud pública.

I.e. PROPÓSITO:

Los resultados de la investigación servirán para proporcionar la información sobre los factores de riesgo psicosocial y carga mental de trabajo en el personal de enfermería del Hospital de Apoyo de Palpa a fin de proponer estrategias que permitan evitar situaciones que puedan consecuencias negativas en el personal. Así como también servirá para implementar estrategias que ayuden a mejorar las oportunidades para el desarrollo de

habilidades y asignación de tareas con el fin de planificar y programar la cantidad de trabajo que recae en el personal.

Es relevante porque este tipo de investigación no se ha realizado dentro del hospital y los resultados permitirán tomar medidas de control que contribuirán al mejoramiento del entorno laboral y, por ende, de la atención a los pacientes. De allí la importancia de evaluar el impacto de los factores psicosociales y carga mental de trabajo, característicos de esta profesión en servicios que generan fuertes tensiones en los servicios de hospitalización

Se espera que los resultados, motiven a nuevas investigaciones al respecto.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

II.a. ANTECEDENTES BIBLIOGRÁFICOS

Bustamante M, Maldonado A, García J, Hernández J, Trillo V, Loreto N. En el año 2015 realizaron una investigación cuantitativa con el objetivo de determinar la **EVALUACIÓN DE CARGA MENTAL DE TRABAJO EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL TURNO VESPERTINO DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE CIUDAD JUÁREZ, CHIHUAHUA. MÉXICO.** “La muestra estuvo conformada por 16 profesionales de enfermería del turno vespertino conformada por enfermeros generales, auxiliares de enfermería, especialistas y supervisores con una edad media de 33 años, de los cuales 93.8% fueron mujeres y 6.3% hombres”. “Finalmente se encontró la existencia de carga mental media-alta para la dimensión de demandas cognitivas y complejidad de la tarea.”⁵

Bustillo M, Rojas J, Sánchez A, Sánchez L, Montalvo A, Rojas M. En el año 2015 realizaron un estudio descriptivo, cuantitativo con el objetivo de determinar el **RIESGO PSICOSOCIAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA SERVICIO DE URGENCIAS EN HOSPITAL UNIVERSITARIO DE CARTAGENA. COLOMBIA.** “El instrumento fue aplicado a 16 enfermeras y 64 técnicos de enfermería que trabajan en diferentes turnos”. “Los participantes del estudio fueron mujeres en su mayoría, con edad promedio de 34 años y estratos socioeconómico 2 y 3”; “en cuanto a los riesgos psicosociales, se encontró mayor afectación en las dimensiones de gestión de personal 98% de los casos y de contenido de la tarea 75%; con menor afectación destacaron las dimensiones de relaciones humanas 53.8%”.⁹

Ceballos P. En el año 2014 realizó un trabajo con diseño explicativo, transversal y comparativo, cuantitativo con el objetivo de evaluar la **PERCEPCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y CARGA MENTAL DE LOS TRABAJADORES/AS DEL EQUIPO DE SALUD DE UNIDADES DE PACIENTES CRÍTICOS. CHILE.** Se censó a 379 trabajadores/as que

corresponde al 86.9% del total de trabajadores. El 13.1% restante no cumplió con los criterios de inclusión o negó su participación”. Resultados: “Los trabajadores/as de las UPC participantes perciben un alto nivel de exposición a riesgos psicosociales en las dimensiones Demandas psicológicas y Doble presencia, en un 53,8% y el 53% respectivamente. Además, se obtiene un promedio de CMT global de =3,38 (D.E: 0,43; Rango: 2,1-4,49) que corresponde a un nivel de CMT media-alta”. Conclusión: “El trabajo repercute en la percepción de Riesgos psicosociales y Carga mental de trabajo de estos/as.”¹⁰

Sousa S, Magalhaes M, Almeida E. En el año 2013 realizaron un estudio transversal, de carácter descriptivo y exploratorio con el objetivo de determinar los **RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: ESTRÉS Y ESTRATEGIAS DE COPING EN ENFERMEROS EN ONCOLOGÍA. LISBOA PORTUGAL.** “Cuya muestra fue constituida por los 96 enfermeros de los tres servicios. Resultados: Los estresores más referidos fueron: sobrecarga de trabajo; baja remuneración salarial; espacio físico donde se desarrolla la profesión; situaciones emocionalmente perturbadoras y falta de reconocimiento de la profesión. Conclusión: los estresores identificados se relacionan principalmente con aspectos de organización y condiciones de trabajo, y las estrategias de coping escogidas están dirigidas para la resolución de problemas y la mejoría del bienestar de los enfermeros. Un porcentaje expresivo de enfermeros presentó niveles elevados de presión y emociones de depresión.”¹¹

Machicado Y. En el año 2016 realizó una investigación descriptiva, de diseño correlacional-comparativo con el objetivo de determinar los **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ESTRÉS LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LOS SERVICIOS DE EMERGENCIA Y UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NUÑEZ BUTRÓN PUNO.** “La técnica

para la recolección de datos fue la encuesta, y se aplicó 2 cuestionarios (factores de riesgo psicosocial intralaboral y la evaluación del estrés) a una población y muestra de 17 licenciadas de Enfermería de los servicios de emergencia y la unidad de cuidados intensivos. A través de la estadística descriptiva los resultados según los dominios de los factores de riesgo psicosocial intralaboral” muestran: “En el dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, el 42% de profesionales de Enfermería del servicio emergencia presentan riesgo alto y muy alto y el 80% de UCI riesgo muy alto; respecto al dominio control sobre el trabajo, el 67% del servicio de emergencia presentan riesgo muy alto y el 40% de UCI riesgo alto y muy alto; en relación al dominio demandas del trabajo, el 83.3% del servicio de emergencia y el 80% de UCI presentan riesgo muy alto; y referente al dominio recompensas, el 50% del servicio de emergencia presentan riesgo muy alto y el 40% de UCI riesgo alto. Respecto al nivel de estrés el 50% de profesionales de Enfermería de emergencia y el 40% de UCI presentan un nivel de estrés alto”. “Conclusiones: “Existe diferencias según áreas de trabajo, pues solo en las enfermeras del servicio de emergencia existe una relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral.”¹²

Cajamarca M. En el año 2015 realizó un trabajo cuantitativo, descriptivo, transversal con el objetivo de determinar los **RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO DE LAS ENFERMERAS DE ÁREAS CRÍTICAS DEL HOSPITAL SANTA MARÍA DEL SOCORRO, ICA.** ”La muestra estuvo conformada por 35 enfermeras que laboran en áreas críticas tomados a través del muestreo no probabilístico intencional. La técnica utilizada fue la encuesta con su instrumento el cuestionario SUSESO – ISTAS 21, breve validado. Resultados: según datos generales el 83% (29) pertenecen al sexo femenino; el 40% de las enfermeras (14) tienen entre 31-40 años de edad; el 29% (10) licenciadas (os) tienen entre 11-15 años de tiempo laboral, seguido de 16 a 20 años (10) con igual porcentaje de 29%, y el 57% (20) su condición laboral es nombrada.” “Respecto a los

riesgos psicosociales en la dimensión exigencias psicológicas, en el 52% (18) es alto y medio en las dimensiones trabajo activo y desarrollo de habilidades con 49%(17), apoyo social, en el 54%(19), compensaciones, en el 46%(16) de las enfermeras (os) y presencia se observa que el 49%(17). En relación a los riesgos psicosociales en forma global, se observa que el 69%(24) es medio, en el 17%(6) es bajo, y en el 14%(5) de las enfermeras (os) presentan alto riesgo”.⁷

Los antecedentes tomados en cuenta permitieron abordar el problema y apoyar metodológicamente al estudio, así como también sirvieron para fortalecer la investigación al realizar la contrastación de los resultados de los autores con la investigación realizada, dándole el carácter técnico científico y que servirá de base para otras investigaciones similares a la realizada.

II.b. BASE TEÓRICA

RIESGOS PSICOSOCIALES

El comité mixto Organización internacional del trabajo Organización mundial de la Salud, acuerda que los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo y la persona que trabaja, su medio ambiente, y que pueden influir en la salud del personal, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.¹³

Respecto a ello, “estos factores pueden ser elementos positivos o negativos para el bienestar de los trabajadores/as, constituyéndose en este último caso en un riesgo para la salud pudiendo provocar ausentismo, desmotivación y bajo desempeño. Es decir, cuando estos factores son percibidos como negativos por los y las trabajadores/as, pasan a ser factores psicosociales de riesgos pues acarrear consecuencias nocivas como la fatiga laboral y saturación, entre otras, lo cual podría generar daños a nivel psicológico, fisiológico o social a las

personas. De esta manera los riesgos psicosociales tienen una alta probabilidad de afectar la salud de los y las trabajadores/as y el funcionamiento de la empresa a mediano y largo plazo”.¹⁴

Exigencias psicológicas

“Las exigencias psicológicas cuantitativas se definen como la relación entre la cantidad o volumen de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo. Si el tiempo es insuficiente, las altas exigencias se presentan como un ritmo de trabajo rápido, imposibilidad de llevar el trabajo al día, o acumulación de trabajo, que también puede tener relación con la distribución temporal irregular de las tareas. También puede ocurrir la situación contraria, que las exigencias sean limitadas o escasas.”

“Estas exigencias pueden constituir un riesgo para la salud tanto más importante como menores sean las posibilidades de influencia, las oportunidades para el desarrollo de las habilidades y el apoyo por parte de los compañeros o compañeras y superiores jerárquicos”.

“Una buena planificación y programación laboral con base en la asignación de tareas y tener personal necesario para realizar la cantidad de trabajo que recae en el personal pueden suponer elementos que faciliten estas exigencias, considerando así los pasos importantes del proceso administrativo”.

Trabajo activo y desarrollo de habilidades:

La influencia en el trabajo es tener margen de decisión, de autonomía, respecto al contenido y las condiciones de trabajo (orden, métodos a utilizar, tareas a realizar, cantidad de trabajo...). La influencia en el trabajo es una de las dimensiones centrales en relación con el medio ambiente psicosocial. Una larga serie de investigaciones han demostrado que una baja influencia en el trabajo aumenta el riesgo de diversas enfermedades (cardiovasculares, psicosomáticas, trastornos musculoesqueléticos, de salud mental...), estrés, bajas por enfermedad.

Se evalúa si el trabajo es fuente de oportunidades de desarrollo de las habilidades y conocimientos de cada persona. La realización de un trabajo debe permitir la adquisición de las habilidades suficientes para realizar las tareas asignadas”. Por ello es indispensable que el trabajador labore en un ambiente donde se respire confianza y tranquilidad.

Apoyo social:

Se refiere al tipo de ayuda que se necesita y en el momento adecuado. La falta de apoyo social es una de las dimensiones fundamentales en relación con los factores estresantes, y existe una amplia literatura científica” “que relaciona la falta de apoyo con más estrés, aumento de enfermedades y mayor mortalidad. Los trabajos con altas exigencias, poco control y bajo apoyo social los que representan un mayor riesgo para la salud.

Trabajar de forma aislada, sin posibilidades de contacto y relación humana con los y las compañeras de trabajo, representa un considerable aumento del riesgo para las personas que trabajan a muchas exigencias y poco control, mientras que el trabajo en equipo y colectivo podría suponer una moderación del riesgo”. “Las relaciones sociales en un lugar de trabajo pueden por un lado con los pacientes y por otro con los compañeros de trabajo, ¹⁵ debido a lo manifestado es muy imprescindible que el personal se relacione constantemente para que de esta manera el paciente salga favorecido a través de las interrelaciones personales adecuadas, teniendo en cuenta que trabajamos con personas y estamos inmersos dentro de las ciencias sociales.

Compensaciones:

Existen numerosas evidencias que la inestabilidad laboral y las precariedades laborales se relacionan con varios indicadores de salud. Sin embargo, se puede incluir los cambios de la jornada y horario de trabajo, salario y forma de pago.

Doble carga de trabajo:

En el mundo del trabajo actual existen actividades y ocupaciones específicas de género (hombres y mujeres no hacemos lo mismo) y generalmente las mujeres ocupan puestos de trabajo con peores condiciones que los hombres (de menor contenido y responsabilidad, con menores niveles de influencia, peores perspectivas de promoción y menos pagados).

“El trabajo a turnos dificulta las relaciones tanto a nivel familiar como social, por una falta de sincronización con los demás y por las dificultades de organización debido a los continuos cambios que produce la alternancia de horarios creando problemas de índole psicosocial”.¹⁶

“Por otro lado, las mujeres trabajadoras se responsabilizan y realizan la mayor parte del trabajo familiar y doméstico, con lo que efectúan un mayor esfuerzo de trabajo total en comparación con los hombres”. “Estas desigualdades entre hombres y mujeres respecto a las condiciones de trabajo y a la cantidad de trabajo realizado se manifiestan en desigualdades en salud entre hombres y mujeres”. Este "doble turno" laboral de la mayoría de mujeres trabajadoras es en realidad una exigencia múltiple catalogándose como “doble presencia”, pues las exigencias de los dos trabajos (el productivo y el familiar y doméstico) son asumidas cotidianamente de manera simultánea. “La organización del trabajo productivo (la cantidad de tiempo a disposición y de margen de autonomía sobre la ordenación del tiempo) puede facilitar o dificultar la compatibilización de ambos”.¹⁷

CARGA MENTAL

La carga mental se encuentra presente en todas las tareas a desempeñar; surge como un componente del concepto de carga de trabajo e incluye costos físicos y mentales derivados del desempeño laboral.¹⁸

Lo físico o fisiológico, derivado de esfuerzos necesarios para la actividad, tales como posiciones incómodas asumidas para ejercer las tareas, sobrecarga de actividades, doble o triple jornada y trabajos en turnos, por citar algunos ejemplos". "Por otra parte, lo mental o psicológico está relacionado el ritmo y la intensidad en que se realizan las tareas, convivir con circunstancias de alta carga emocional, mantenerse actualizado, condiciones competitivas del mercado del trabajo y relaciones de poder que afectan diversos saberes relacionados con la actividad, entre otros.¹⁹

La carga mental está determinada por factores exógenos y endógenos. Como factores exógenos se comprende la dificultad y características de la tarea y los endógenos hacen referencia a las características individuales de cada persona; estos están relacionados con aspectos subjetivos e internos y tienen que ver con las experiencias pasadas, la personalidad del trabajador/a, entre otros aspectos, los cuales pueden ser percibidos de forma diferenciada por cada persona.²⁰

La normativa ISO 10075-1 reconoce como factores externos al individuo aspectos como: requisitos de la tarea, condiciones físicas de trabajo, factores sociales y organizacionales y factores externos a la organización e indica que estos factores pueden ser causa de carga mental.

La tensión mental corresponde al "efecto inmediato de la presión mental en el individuo (a corto plazo), dependiendo de sus condiciones previas habituales, incluyendo todas las formas de reacción" de la persona.²¹

Así mismo, en el trabajo se puede producir una disminución de la productividad o de la calidad, incremento de ausentismo o duración de las bajas laborales por enfermedad y falta de cooperación. Finalmente, la

salud psicológica de los trabajadores se podría perturbar con alteraciones como la monotonía, saturación, sobrecarga, etc.²²

Demandas cognitivas y complejidad de tarea: Cognición significa pensamiento, y las exigencias cognitivas en el trabajo tratan sobre la toma de decisiones, tener ideas nuevas, memorizar, manejar conocimiento y controlar muchas cosas a la vez. Si la organización del trabajo facilita las oportunidades y los recursos necesarios, las exigencias cognitivas pueden contribuir al desarrollo de habilidades, pues implican la necesidad de aprender, y pueden significar más un desafío que una amenaza. Este es el caso observado a menudo con la introducción de nuevas tareas, tecnologías o formas de trabajo, cuando los trabajadores no reciben la formación y entrenamiento suficientes para enfrentarse con las nuevas exigencias, lo que les supone la necesidad de un esfuerzo cognitivo excesivo.

Hacen alusión al esfuerzo mental que supone el desempeño del puesto de trabajo. La carga mental se refiere, según esta definición, al grado de procesamiento de información que realiza una persona para desarrollar su tarea. Cada vez más, el trabajo, con la aplicación de las nuevas tecnologías, impone al trabajador elevadas exigencias en sus capacidades de procesar información. El trabajo implica a menudo la recogida e integración rápida de una serie de informaciones con el fin de emitir, en cada momento, la respuesta más adecuada a las exigencias de la tarea. El sistema humano para procesar información tiene unas capacidades finitas, por lo que las exigencias de la tarea pueden acercarse mucho e incluso sobrepasar la capacidad individual de respuesta. Si esta situación se da de manera puntual la persona puede llegar a adaptarse a ella, pero, si por el contrario, el trabajo exige continuamente un grado de esfuerzo elevado, puede llegar a una situación de fatiga capaz de alterar el equilibrio de salud de los individuos.

Organización temporal: “Recoge las valoraciones sobre la adecuación del tiempo del que disponen los trabajadores para realizar las tareas”.²³

“La complejidad de la tarea supone la aplicación de unos conocimientos científicos y técnicos, en unas condiciones que pueden conducir a situaciones de sobrecarga y, consecuentemente, a alteraciones patológicas. En este caso la carga mental viene determinada por la necesidad de dar respuesta inmediata a informaciones complejas, numerosas y constantemente diferentes. No es necesario resaltar la complejidad de los datos médicos, es suficiente resaltar la complejidad de los conocimientos que entran en juego, y el hecho de que cada uno no tiene sentido por sí solo, sino en relación al conjunto de datos. El desarrollo de la tarea en este sector de actividad implica el mantenimiento constante de un nivel de atención bastante elevado.” Pueden considerarse desde un doble punto de vista: por una parte, la coordinación y la distribución de las actividades condiciona la transmisión eficaz de las informaciones necesarias para el desarrollo del trabajo; bajo este aspecto es necesario considerar los sistemas de transmisión de información entre estamentos profesionales, en el cambio de turno y en la coordinación con otros servicios.

La organización del trabajo es la participación de los trabajadores en la toma de decisiones sobre aspectos relacionados con su trabajo (adquisición de material, métodos de trabajo...) pues influye tanto en la capacidad de autonomía personal, y por tanto en el desarrollo personal de cada individuo, como en la consideración y valoración de la propia persona.

El trabajo hospitalario implica un servicio ininterrumpido, durante las 24 horas del día y todos los días del año, con la existencia de trabajo a turnos de día y turnos nocturnos. Las repercusiones que este tipo de organización del tiempo de trabajo puede tener sobre la salud de las personas merecen especial atención. ²⁴

Ritmo de trabajo: Se refiere a la organización y planificación del tiempo de trabajo por parte del trabajador, y la probabilidad de cometer errores. Esta dimensión complementa la de influencia con relación al control sobre

los tiempos a disposición del trabajador, ²⁵ por ello debemos organizar nuestros tiempos de trabajo para cumplir con las tareas específicas de durante la jornada laboral.

Trabajar en turno nocturno tiene una serie de consecuencias sobre la homeostasis de las personas, provocando alteraciones en diferentes áreas como el área física, psíquica y social.

Promoción de la salud mental en el lugar de trabajo

Comprende todas las acciones que contribuyen a una buena salud mental.

El objetivo principal de la promoción de la salud mental es centrarse en los factores que mantienen y mejoran nuestro bienestar psíquico. Es importante destacar que una PSM óptimamente efectiva ha de incluir una combinación de gestión del riesgo y de promoción de la salud.

Los factores que pueden influir en las enfermedades mentales son diversos: ocupacionales, sociales, familiares, personales, etc.

El entorno laboral y el modo en que el trabajo se organiza y se gestiona pueden influir en la salud mental de los empleados. El trabajo es beneficioso para la salud mental, pues puede proporcionar una mayor sensación de inclusión social, estatus e identidad y aportar una estructura temporal.

Para realizar medidas de mejora de la promoción de la salud mental en el trabajo se pueden mencionar:

Organizar «círculos de prevención» para detectar y debatir problemas y encontrar soluciones basándose en la participación de los trabajadores;

Establecer políticas de salud mental y para tratar cuestiones relacionadas, como la violencia y el acoso en el trabajo, o integrar las cuestiones relacionadas con la salud mental en la política general de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo;

Formar a los directivos para que aprendan a reconocer los síntomas de estrés en los empleados y a encontrar soluciones adecuadas para disminuir dicho estrés.

Llevar a cabo una encuesta entre el personal, mediante cuestionarios anónimos, para averiguar qué preocupa a los empleados en relación con el trabajo.

Evaluar las medidas aplicadas y los programas ejecutados mediante la información de los empleados.

Crear portales web que informen a todos los miembros del personal de todas las medidas y programas que se estén llevando a cabo en el lugar de trabajo con el fin de mejorar el bienestar mental;

Organizar cursos y formación para que los trabajadores aprendan a enfrentarse a situaciones de estrés.²⁶

ROL DE LA ENFERMERA EN EL AMBIENTE HOSPITALARIO.

El perfil de las enfermeras de un centro hospitalario puede definir claramente la calidad del mismo y sentar las bases de un moderno sistema de servicio de salud". "El profesional de enfermería tiene la capacidad de servir al individuo enfermo; promover la salud en materia de prevención de enfermedades a la sociedad; prolongar la vida al hombre y dar apoyo emocional al familiar en los momentos difíciles de la vida intrahospitalaria.

El código deontológico de enfermería habla por sí solo de la vocación y entrega con que estos profesionales deben ejercer esta profesión.

De aquí que todo profesional inmerso en el mundo de la enfermería y la bioética deben tener y poner en práctica:

Vocación. La enfermería como profesión requiere una guía moral para cumplir con el fin primordial de servir al bien común. Las raíces de la moral de las enfermeras (os) han sido legadas por la misma sociedad".

Disciplina. La enfermera debe cumplir y hacer cumplir las normas establecidas en el ejercicio profesional.

Atención al usuario y proteger su individualidad. Se debe salvaguardar la individualidad del paciente. En los últimos, la enfermera tiene como base fundamental un trato íntegro, a quien debe atenderse en sus aspectos biológicos y psicosociales.

Proteger al paciente de causas externas que puedan producir alguna enfermedad. En la prestación de los cuidados es deber de la enfermera evitar iatrogenias por ignorancia, omisión, descuido o negligencia”.

“Mantener las funciones fisiológicas del paciente en parámetros normales. Esto se logra mediante un constante monitoreo de la persona, con la finalidad de estar al tanto de algún cambio que pueda alterar su estado de salud.

Colaborar con la rehabilitación del paciente. Y no sólo esto. Sino que en la medida de lo posible, ayudarlo en su incorporación a la comunidad, a sus quehaceres cotidianos”.

Protección de los derechos. El trabajo de enfermería con el paciente y su familiar se visualiza desde un punto de vista integral con un sólo propósito: la recuperación individualizada y la promoción de la salud de cada paciente”. “Por eso es de suma importancia, al momento de cada ingreso, que cada paciente y familiar tenga en cuenta cuáles son sus derechos dentro de la estadía hospitalaria”.

El profesional de enfermería se caracteriza por ser capaz de interpretar el medio en el que se desenvuelve, realizando la integración de los componentes biopsicosociales en el ser humano y su entorno, lo cual proviene de haber adquirido una amplia formación académica, constructivista, social, humanística, científica, técnica y sólidos principios ético-morales.²⁷

TEORIA DE ENFERMERÍA DE BETTY NEUMAN

“Esta teoría afirma que los elementos que conforman una organización interaccionan entre sí. En este además se sintetiza el conocimiento a partir de varias disciplinas e incorpora sus propias creencias filosóficas y la experiencia de la teorista como enfermera, en especial en cuanto al desarrollo en el campo mental”.

“Describe la homeostasis como un proceso a partir del cual un organismo se mantiene en equilibrio, y que toma al individuo como el ser encontrado en el campo entorno- organismo y que la conducta de este depende de la relación del individuo con el campo en que se encuentra”.²⁸

Realizando el análisis de la teoría con el problema de investigación

se sustenta en que Neuman “cree que la enfermería debe cuidar a la persona en su totalidad. Considera que la enfermería es una profesión única que se ocupa de todas las variables que afectan a la respuesta del individuo frente al estrés”. “Este modelo presenta el concepto de cliente como su sistema que puede ser un individuo, una familia, una comunidad o un problema social. El sistema cliente es un compuesto dinámico de interrelaciones entre los factores fisiológico, psicológico, sociocultural, de desarrollo y espiritual”.

DOROTHEA OREM Y EL AUTOCUIDADO

Orem parte de la premisa de que todo individuo está en capacidad de satisfacer su autocuidado. Lo explica mejor con el concepto de agencia de Autocuidado que son las capacidades y el poder de la persona para cuidar de sí misma. Quien posee esa agencia se denomina Agente de Autocuidado es decir, uno mismo”. “Cuando las acciones de autocuidado las debe realizar otra persona se llama Agente de Cuidado al Dependiente y si son cuidados especializados, realizados por una persona con formación en enfermería, se denomina Agente de Cuidado Terapéutico. Otro concepto de gran importancia son los factores

condicionantes básico como la edad, sexo, momento del ciclo vital, estado de salud, nivel educativo, sistema familiar, los factores condicionantes vienen a afectar la capacidad de Autocuidado del individuo, la cantidad o el tipo de autocuidado requerido.²⁹

Normas ISO de riesgos laborales:

- Iso 7730 – Prevención de riesgos laborales en el sector sanitario.
- Iso 10075 – Principios ergonómicos relacionados con la carga mental en el trabajo.
- Iso 2631-1 1997 – Factores ambientales en el lugar de trabajo.
- Iso 389 – Medicina y seguridad en el trabajo, la protección en audiometría”.³⁰

II.c. HIPÓTESIS:

II.c.1. HIPÓTESIS GLOBAL:

Los riesgos psicosociales son significativos y la carga mental de trabajo es intensa en el personal de enfermería que labora en el Hospital de Apoyo de Palpa, mayo 2017.

II.c.2. HIPÓTESIS DERIVADAS:

HD1: Los riesgos psicosociales son significativos en el personal de enfermería que labora en el Hospital de Apoyo de Palpa, mayo 2017 según exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la institución hospitalaria, compensaciones y doble carga de trabajo.

HD2: La carga mental de trabajo es intensa en el personal de enfermería que labora en el Hospital de Apoyo de Palpa, mayo 2017 según

demandas cognitivas y complejidad de tarea, organización temporal, consecuencias para la salud, características de la tarea y ritmo de trabajo.

II.d. VARIABLES INDEPENDIENTES:

V. 1 Riesgos psicosociales.

V.2. Carga mental de trabajo.

II.e. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE TÉRMINOS:

RIESGO: Probabilidad o circunstancia de que una amenaza, se convierta en una vulnerabilidad. Los riesgos físicos, biológicos y ergonómicos pueden sumarse y si se juntan se convierten en un riesgo aumentando la probabilidad de que ocurra un accidente.

RIESGOS PSICOSOCIALES: Son las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido del puesto, con la realización de la tarea o incluso con el entorno, que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas.

CARGA MENTAL: Es el conjunto de requerimientos físicos y mentales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral. La carga de trabajo va a venir determinada por la interacción entre el nivel de exigencia de la tarea y el esfuerzo que debe realizarse para llevar a cabo esa tarea.

PERSONAL DE ENFERMERÍA: Es toda persona que se encuentra capacitada para su desempeño en el cuidado de las personas, que acredita un título universitario y/o de instituto superior.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

III.a. TIPO DE ESTUDIO:

La investigación fue de enfoque cuantitativo porque los resultados son expresados numéricamente en frecuencias y porcentajes, de alcance descriptivo porque se explican los hechos tal y como se presentan y de corte transversal ya que se recolectaron los datos en un determinado momento haciendo un corte en el tiempo.

III.b. ÁREA DE ESTUDIO:

El estudio se realizó en el Hospital de Apoyo de Palpa ubicado en la Calle Independencia 414 del Cercado de Palpa, provincia de Palpa, departamento de Ica, perteneciente al Ministerio de Salud de Perú (MINSA) catalogado con un nivel de complejidad de I-4, cuenta con 30 camas de hospitalización en una misma área en el cual se encuentran distribuidos los servicios de hospitalización. Durante el mes de estudio se atendió 312 pacientes, datos que fueron extraídos del servicio de estadística e informática del Hospital. Cuenta con los servicios de Promsa, Estrategia nacional de inmunizaciones, estrategia sanitaria de tuberculosis, Crecimiento y desarrollo, emergencia y hospitalización.

III.c. POBLACIÓN Y MUESTRA:

La población-muestra estuvo constituida por 31 trabajadores asistenciales: 12 licenciadas en Enfermería y 19 técnicos de enfermería que laboran en el Hospital de Apoyo de Palpa, perteneciente a MINSA según los siguientes criterios:

CRITERIOS DE INCLUSIÓN

Profesional de Enfermería y técnicos de enfermería que acepten colaborar en la investigación.

Profesional de Enfermería y técnicos de enfermería que se encuentren laborando en el momento de la aplicación del instrumento.

Profesional de Enfermería y técnicos de enfermería de los servicios de hospitalización.

CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

Profesional de Enfermería y técnicos de enfermería que al momento de la aplicación del instrumento se encuentre de licencia médica.

Profesional de Enfermería y técnicos de enfermería que no desee participar de la investigación.

III.d. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

La técnica que se utilizó para la primera y segunda variable fue la encuesta por ser la que más adecuada para la investigación.

Para la primera variable Evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo se utilizó el Cuestionario SUSESO-ISTAS 21, el cual evalúa las dimensiones exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social, compensaciones y la dimensión doble presencia, la cual incorpora la perspectiva de género al considerar las tareas que se presentan de manera simultánea con las tareas laborales y domésticas.

Para la segunda variable carga mental de trabajo se utilizó el instrumento ESCAM, es una escala multidimensional de valoración de la carga mental de trabajo a partir de la percepción de las licenciadas de Enfermería y cuyas dimensiones son demandas cognitivas y complejidad de la tarea, características de la tarea, organización temporal del trabajo, ritmo de trabajo y consecuencias para la salud. de la ansiedad.

III.e. DISEÑO DE RECOLECCION DE DATOS:

Teniendo en cuenta la naturaleza del problema y los objetivos del presente estudio; se presentó una solicitud dirigida a la Dirección de la Institución, Hospital de Apoyo de Palpa. Una vez obtenido el permiso para la recolección de datos, previo saludo al personal profesional y técnico que iban a ser encuestados; se explicó el motivo de la investigación y se

solicitó su participación en el estudio; así mismo la duración de aplicación del instrumento fue de aproximadamente 25 minutos. En todo momento se respetó el anonimato, autonomía, justicia, beneficencia, no maleficencia y la confidencialidad.

Concluida la recolección de datos se les agradeció por su participación.

III .f. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE RESULTADOS:

Una vez recolectada la información, se procedió al procesamiento de los datos en forma manual y electrónica, se usó los programas informáticos Excel y Microsoft Word, codificando los resultados tanto para los datos generales y ambas variables de estudio. Realizando una tabla matriz para luego obtener las tablas de frecuencia y porcentajes, y construir los gráficos correspondientes.

El análisis de los datos se hizo de acuerdo a los objetivos estipulados en el estudio mediante la estadística descriptiva, diseñándose tablas y gráficos de frecuencia y medidas de resumen para la presentación de resultados.

La valoración que se le asignó a la variable **factores de riesgo psicosocial** y sus respectivas dimensiones es la siguiente:

Exigencias psicológicas:

Significativos: (11-15 pts.)

Poco significativos: (5-10 pts.)

Trabajo activo y desarrollo de habilidades:

Significativos: (11-15 pts.)

Poco significativos: (5-10 pts.)

Apoyo social:

Significativos: (11-15 pts.)

Poco significativos: (5-10 pts.)

Compensaciones:

Significativos: (7-9 pts.)

Poco significativos: (3-5 pts.)

Doble carga de trabajo:

Significativos: (5-6 pts.)

Poco significativos: (2-4 pts.)

Para la variable **carga mental de trabajo** se le asignaron los siguientes puntajes:

Demandas cognitivas y complejidad de la tarea:

Muy intensa: (13-15 pts.)

Intensa: (9-12 pts.)

Poca intensa (5-8 pts.)

Organización temporal:

Muy intensa: (7-9 pts.)

Intensa: (5-6 pts.)

Poca intensa (3-4 pts.)

Consecuencias para la salud:

Muy intensa: (10-12 pts.)

Intensa: (7-9 pts.)

Poca intensa (4-6 pts.)

Características de la tarea:

Muy intensa: (13-15 pts.)

Intensa: (9-12 pts.)

Poca intensa (5-8 pts.)

Ritmo de trabajo:

Muy intensa: (7-9 pts.)

Intensa: (5-6 pts.)

Poca intensa (3-4 pts.)

Global:

Muy intensa: (48-60 pts.)

Intensa: (34-47 pts.)

Poca intensa (20-33 pts.)

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

IV. a. RESULTADOS:

TABLA 1

**DATOS GENERALES DEL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE
LABORA EN EL HOSPITAL DE APOYO DE PALPA,
MAYO 2017.**

DATOS GENERALES	Fr	%
SEXO		
Masculino	11	35
Femenino	20	65
EDAD		
Menor de 30 años	2	6
31 - 40 años	5	17
41 - 50 años	14	45
51 - 60 años	6	19
61 años a más	4	13
SITUACIÓN DE PAREJA		
Con pareja	21	68
Sin pareja	10	32
HIJOS A SU CARGO		
Ninguno	4	13
1	10	32
2	14	45
3	3	10
TIENE APOYO EN LAS TAREAS DOMESTICAS		
Si	21	68
No	10	32

CHEQUEO MÉDICO ULTIMOS 12**MESES**

Si	14	45
No	17	55

EXPERIENCIA LABORAL

Menos de 5 años	4	13
De 6 a 10 años	12	39
De 11 años a más	15	48

TRABAJA EN OTRA**INSTITUCIÓN**

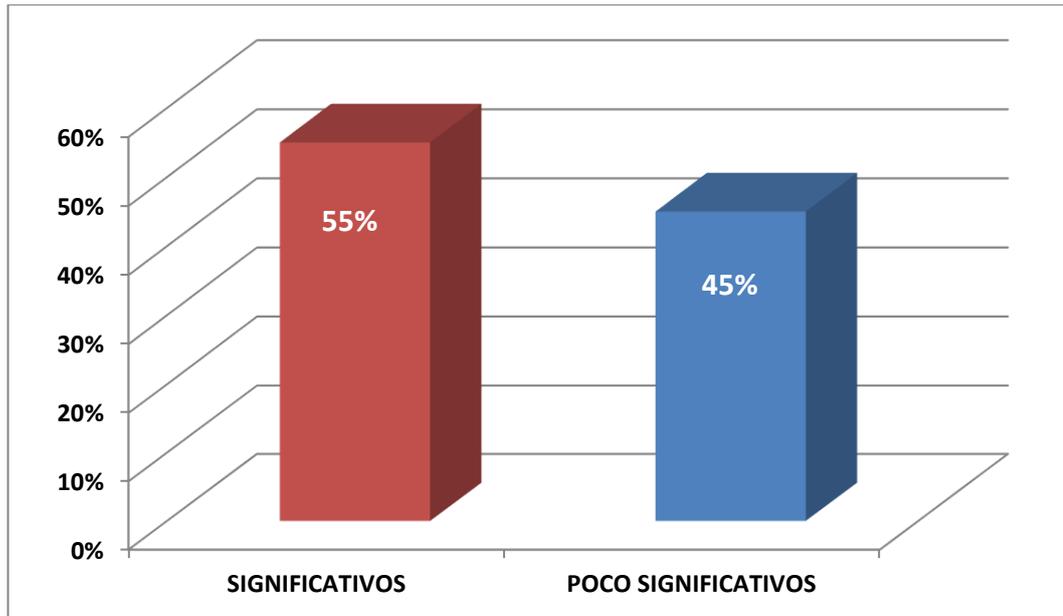
Si	4	13
No	27	87

TOTAL	31	100
--------------	-----------	------------

Según datos generales del personal de enfermería el 65%(20) es de sexo femenino; el 45%(14) tienen entre 41 a 50 años de edad, el 68%(21) tiene pareja actualmente, el 45%(14) tiene a cargos dos hijos, el 68%(21) refieren que si tienen apoyo en las tareas domésticas, el 55%(17) no tuvo chequeos médicos durante los últimos doce meses, en tanto el 48%(15) tiene de once años a más de experiencia laboral y finalmente el 87%(27) no trabaja en otra institución.

GRÁFICO 1

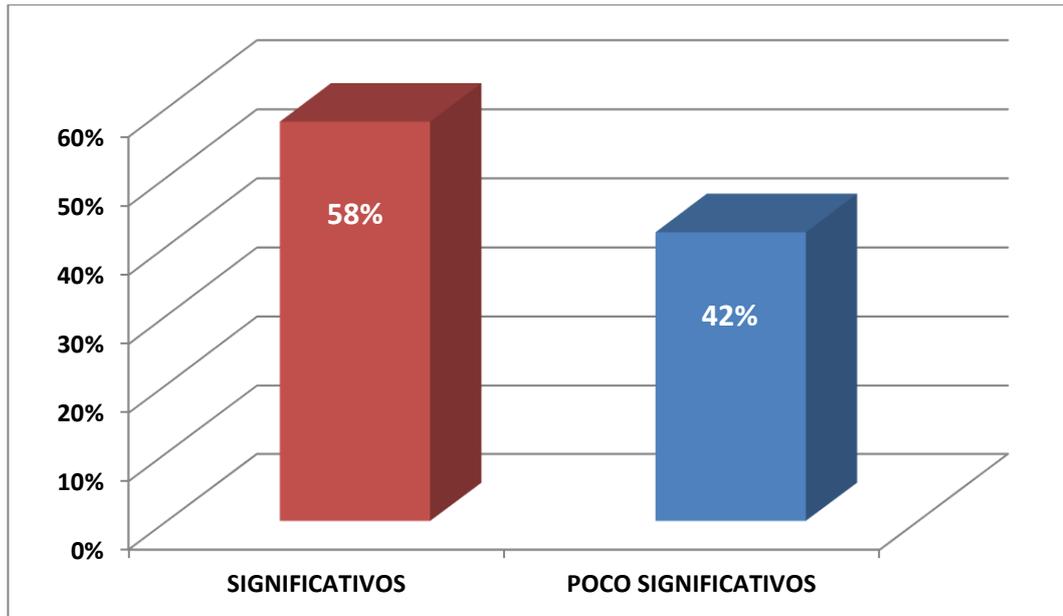
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL SEGÚN DIMENSIÓN EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE LABORA EN EL HOSPITAL DE APOYO DE PALPA, MAYO 2017.



Los factores de riesgo psicosocial según exigencias psicológicas son significativos en 55%(17), y poco significativos en 45%(14) según resultados obtenidos.

GRÁFICO 2

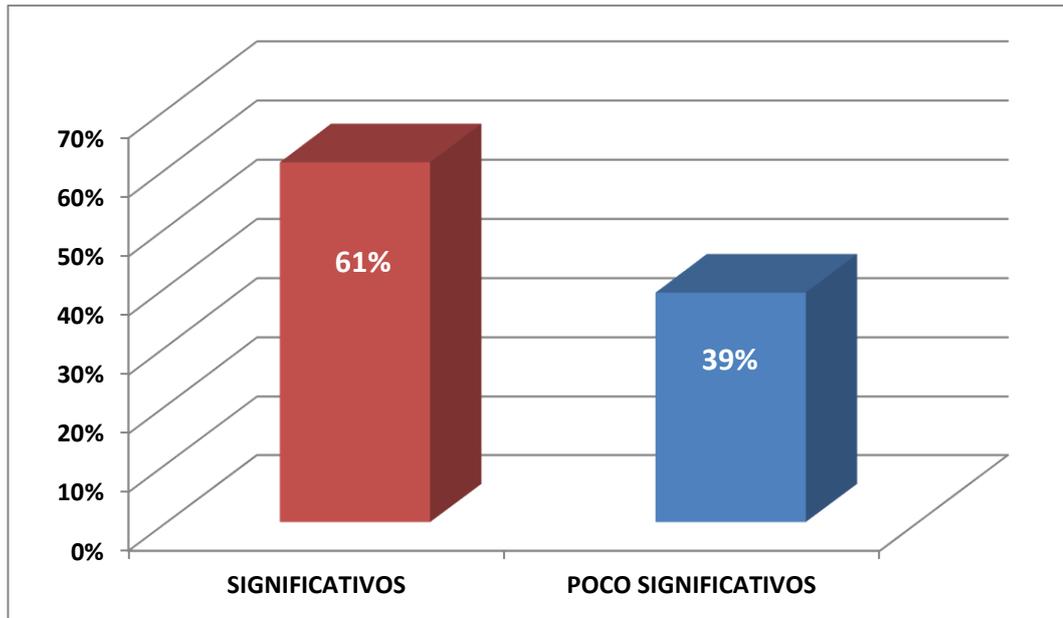
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL SEGÚN DIMENSIÓN TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE LABORA EN EL HOSPITAL DE APOYO DE PALPA, MAYO 2017.



Según dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades los factores de riesgo en el personal de enfermería fueron significativos en 58%(18), y poco significativos en 42%(13).

GRÁFICO 3

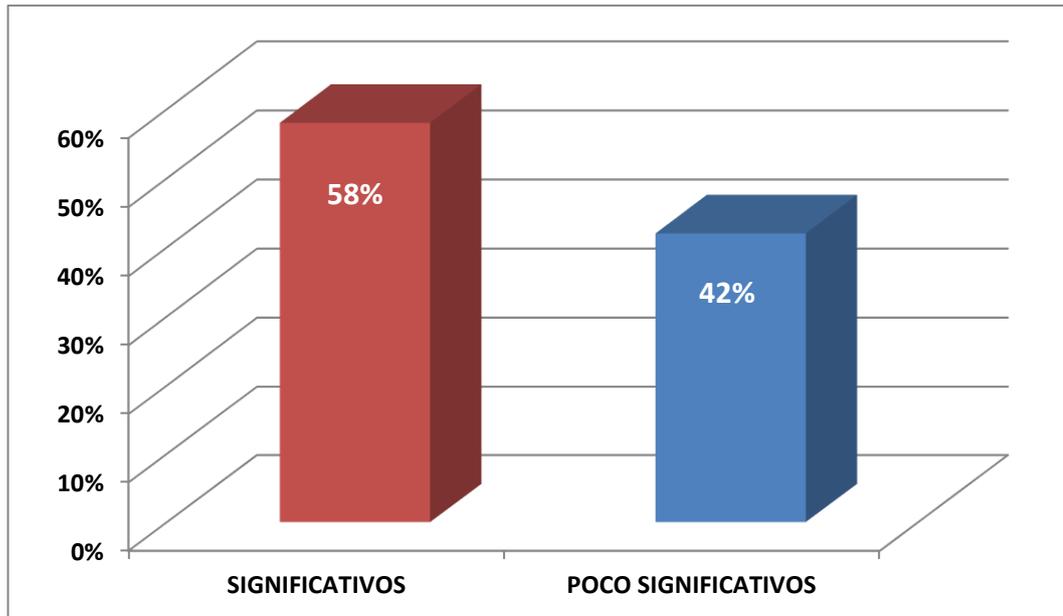
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL SEGÚN DIMENSIÓN APOYO SOCIAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE LABORA EN EL HOSPITAL DE APOYO DE PALPA, MAYO 2017.



Del 100%(31) del personal de enfermería según apoyo social el 61%(19) presentan factores de riesgo significativos y el 39%(12) poco significativos según resultados.

GRÁFICO 4

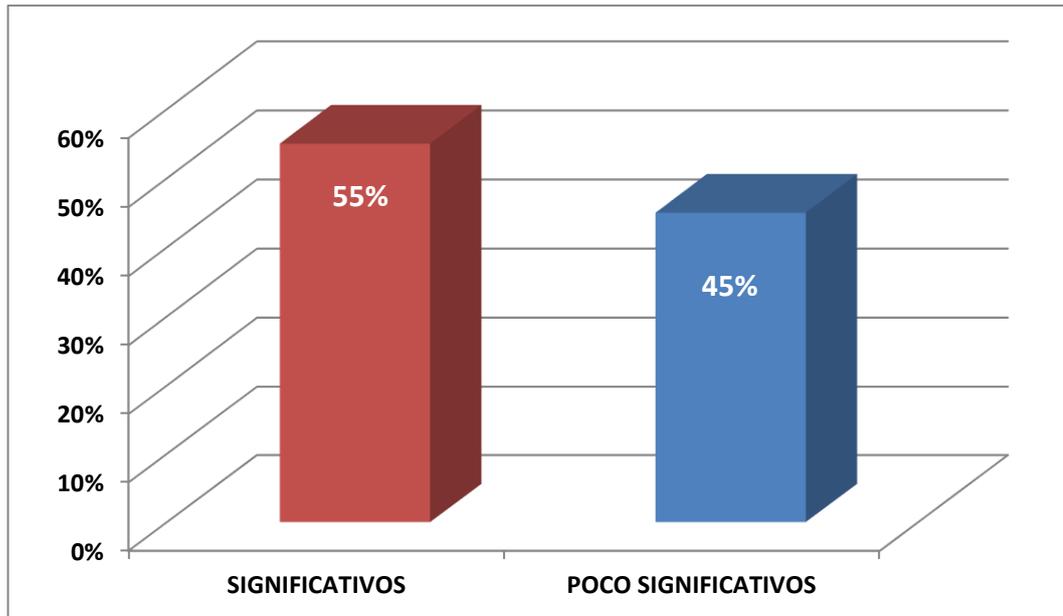
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL SEGÚN DIMENSIÓN COMPENSACIONES EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE LABORA EN EL HOSPITAL DE APOYO DE PALPA, MAYO 2017.



Los factores de riesgo psicosocial según dimensión compensaciones en el personal de enfermería fueron significativos en 58%(18) y poco significativos en 42%(13).

GRÁFICO 5

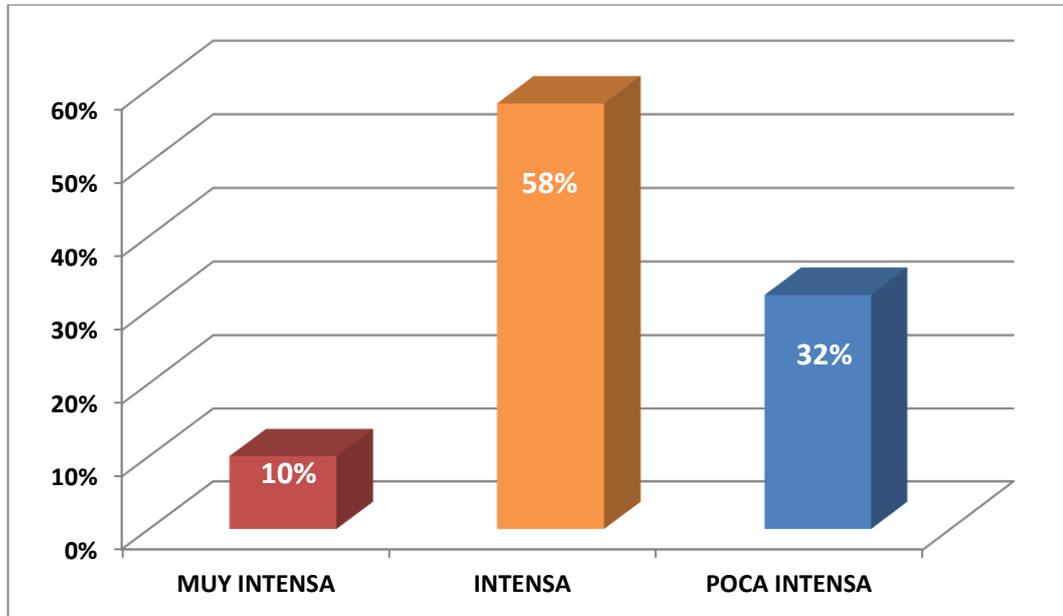
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL SEGÚN DIMENSIÓN DOBLE CARGA DE TRABAJO EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE LABORA EN EL HOSPITAL DE APOYO DE PALPA, MAYO 2017.



Según dimensión doble carga de trabajo del personal de enfermería son significativos en 55%(17) y poco significativos en 45%(17).

GRÁFICO 6

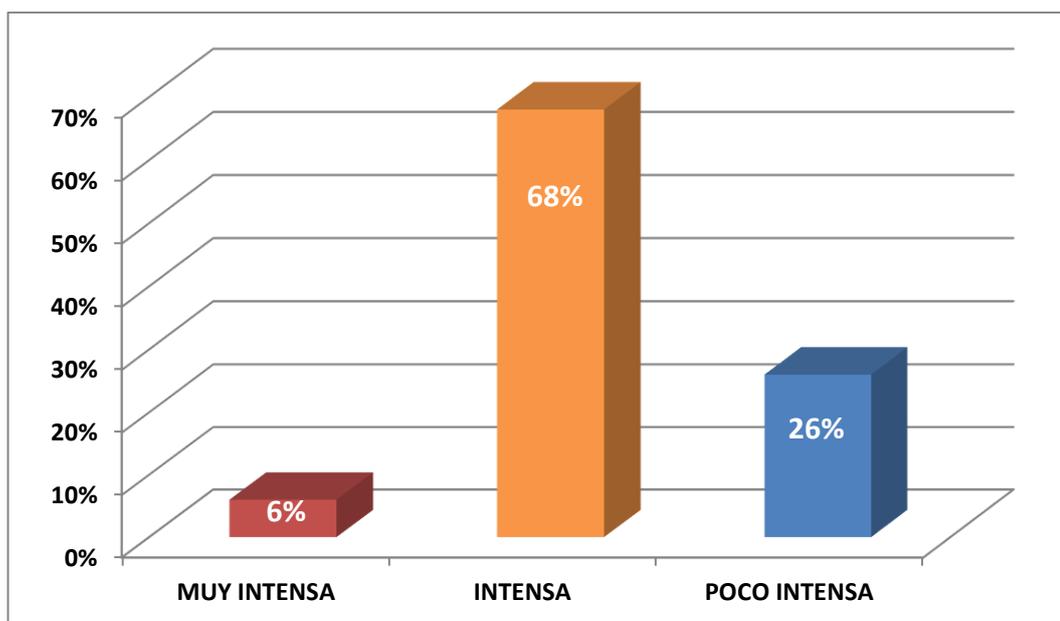
CARGA MENTAL DE TRABAJO SEGÚN DIMENSIÓN DEMANDAS COGNITIVAS Y COMPLEJIDAD DE LA TAREA EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE LABORA EN EL HOSPITAL DE APOYO DE PALPA, MAYO 2017.



La carga mental de trabajo según demandas cognitivas y complejidad de la tarea es intensa en 58%(18), poco intensa en 32%(10) y finalmente muy intensa en 10%(3) del personal de enfermería según resultados.

GRÁFICO 7

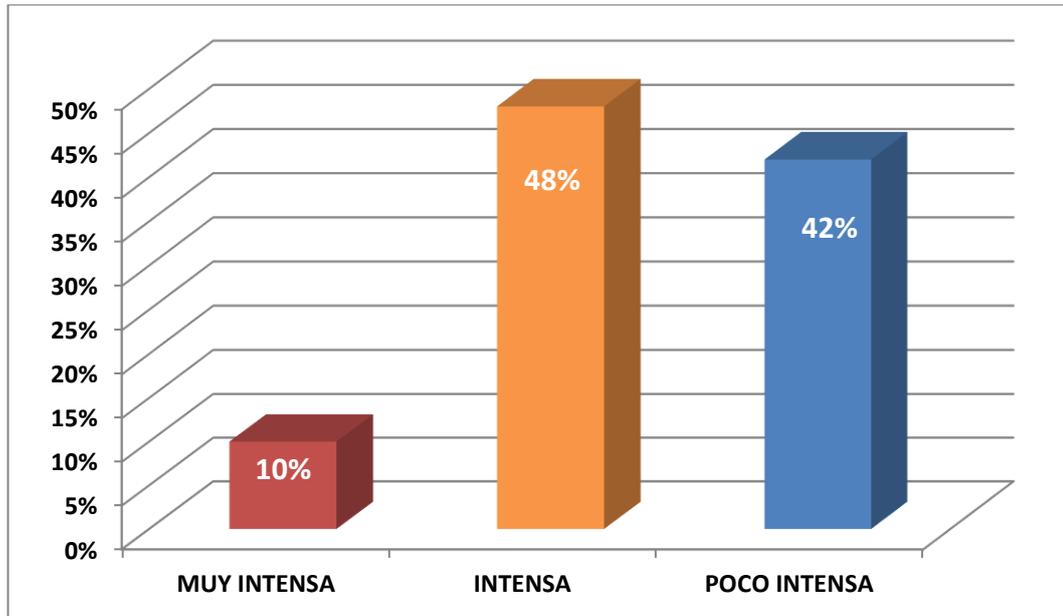
CARGA MENTAL DE TRABAJO SEGÚN DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN TEMPORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE LABORA EN EL HOSPITAL DE APOYO DE PALPA, MAYO 2017.



La carga mental de trabajo según dimensión organización temporal del personal de enfermería es intensa en 68%(21), seguido del 26%(8) poco intensa y finalmente el 6%(2) muy intensa.

GRÁFICO 8

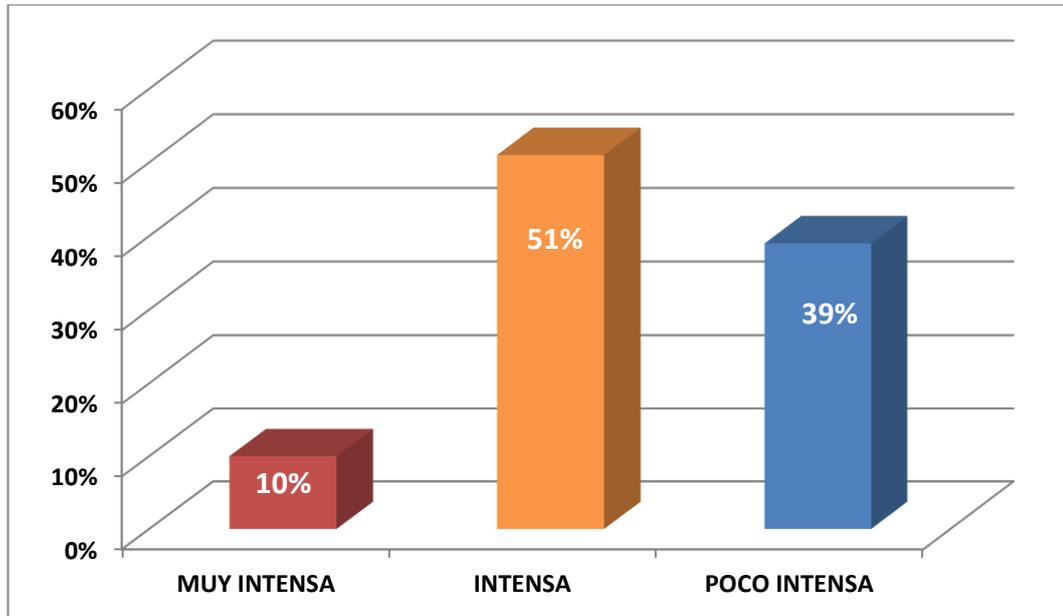
CARGA MENTAL DE TRABAJO SEGÚN DIMENSIÓN CONSECUENCIAS PARA LA SALUD EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL HOSPITAL DE APOYO DE PALPA, MAYO 2017.



La carga mental de trabajo según dimensión consecuencias para la salud en el personal de enfermería es intensa en 48%(15), poco intensa en 42%(13) y finalmente muy intensa en 10%(3) según resultados.

GRÁFICO 9

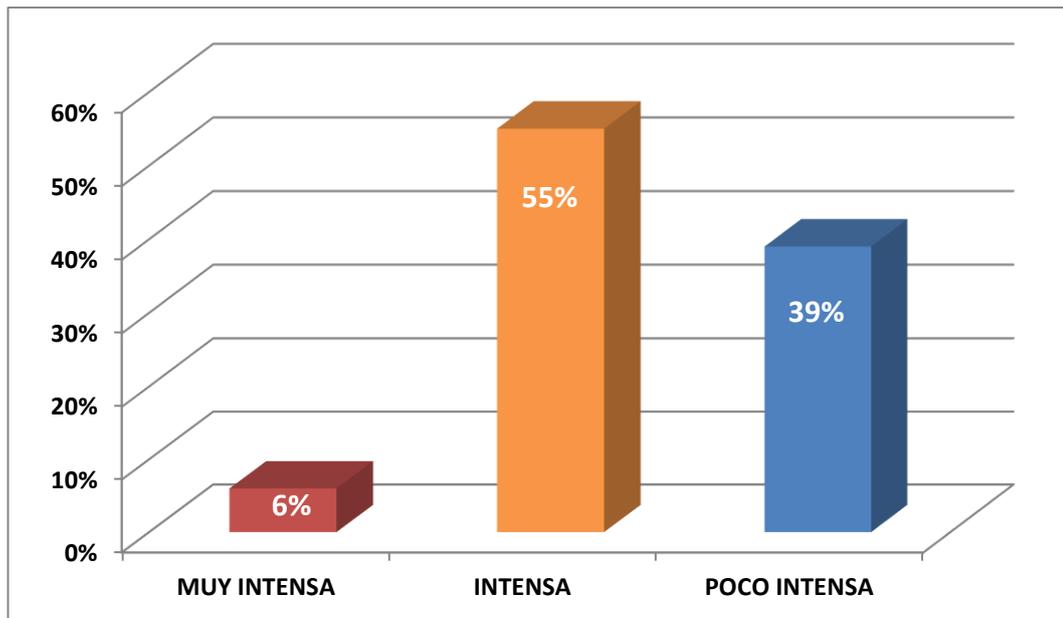
CARGA MENTAL DE TRABAJO SEGÚN DIMENSIÓN CARACTERÍSTICAS DE LA TAREA EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE LABORA EN EL HOSPITAL DE APOYO DE PALPA, MAYO 2017.



Del 100%(31) del personal de enfermería según características de la tarea; la carga mental es intensa en 51%(16), poco intensa en 39%(12) y finalmente muy intensa en 10%(3) según resultados.

GRÁFICO 10

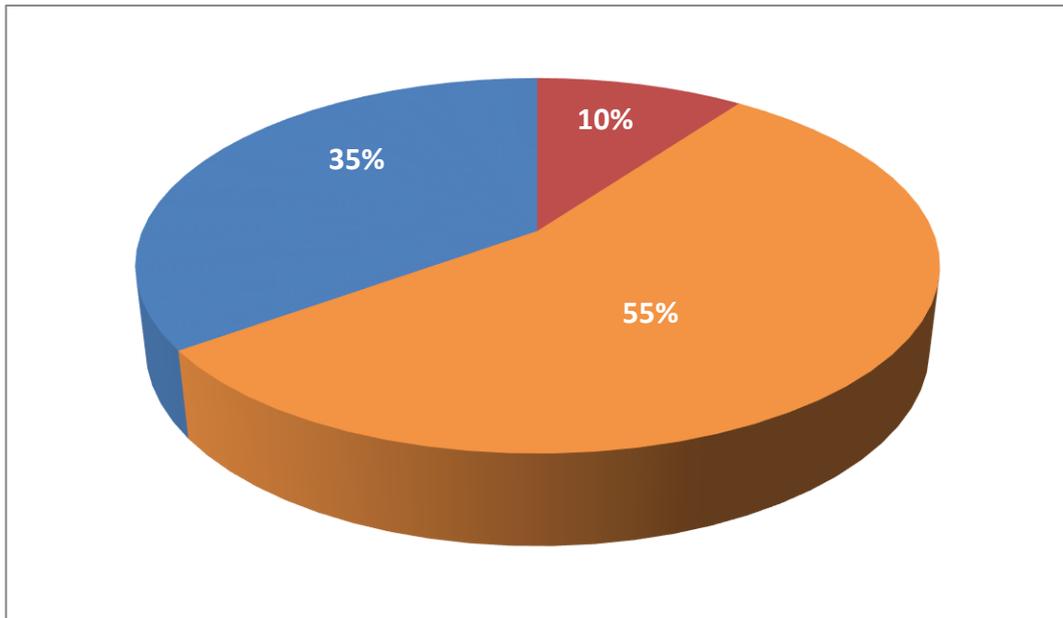
CARGA MENTAL DE TRABAJO SEGÚN DIMENSIÓN RITMO DE TRABAJO EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE LABORA EN EL HOSPITAL DE APOYO DE PALPA, MAYO 2017.



La carga mental según ritmo de trabajo en el personal de enfermería es intensa en 55 % (17), poco intensa en 39% (12) y muy intensa en 6% (2) según resultados obtenidos.

GRÁFICO 11

CARGA MENTAL DE TRABAJO GLOBAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE LABORA EN EL HOSPITAL DE APOYO DE PALPA, MAYO 2017.



La carga mental global del personal de enfermería es intensa en 55%(17), poco intensa en 35%(11) y finalmente muy intensa en 10%(3) según resultados obtenidos.

V. b. DISCUSIÓN:

Tabla 1: Según datos generales del personal de enfermería el 65% es de sexo femenino; el 45% tienen entre 41 a 50 años de edad, el 68% tiene pareja actualmente, el 45% tiene a cargo dos hijos, el 68% refieren que si tienen apoyo en las tareas domésticas, el 55% no tuvo chequeos médicos durante los últimos doce meses, en tanto el 48% tiene de once años a más de experiencia laboral y finalmente el 87% no trabaja en otra institución, los resultados son similares en el sexo con Bustamante M, Maldonado A, García J, Hernández J, Trillo V, Loreto N. ⁸ donde los profesionales de enfermería en el 93.8% fueron mujeres y 6.3% hombres; Bustillo M, Rojas J, Sánchez A, Sánchez L, Montalvo A, Rojas M. ⁹ Los participantes del estudio fueron mujeres en su mayoría”, asimismo en Cajamarca M. ⁷ el 29% de licenciadas (os) tienen entre 11-15 años de tiempo laboral.

Como se aprecia en los resultados en donde existe un mayor porcentaje de personal de enfermería de sexo femenino, se puede decir que el desarrollo histórico de la Enfermería se ha desarrollado desde tiempos remotos donde el prisma de género ha permitido a la mujer y a la enfermería conquistar espacios en la sociedad y el campo laboral a pesar de los estereotipos ligados al sexo y vinculados al quehacer doméstico y paulatinamente consiguió espacios y reconocimiento en la sociedad, empoderándose gradualmente de espacios en los que se desempeña, destacándose por su preparación y luchando por su autonomía.

Gráfico 1: Los factores de riesgo psicosocial según exigencias psicológicas son significativos en 55%, y poco significativos en 45%, los resultados son parecidos con Ceballos P.¹⁰ “Mediante análisis de regresión se obtuvo que las exigencias psicosociales, contribuyen entre otros aspectos negativos determinando un ambiente psicosocial laboral generador de sobrecarga mental de trabajo”; Cajamarca M. ⁷ Respecto a

los riesgos psicosociales es alto en la dimensión exigencias psicológicas con 52% del personal de enfermería.

Hay que tener en cuenta que el personal de enfermería considera que el tiempo para realizar sus tareas es insuficiente así como también que la labor realizada le provoca desgaste emocional; características que se presentan por la labor desarrollada en la atención a los usuarios que demandan cuidados donde se requiere concentración y atención en lo que se realiza debido a que se trabaja con personas que requieren cuidados en la mejoría de su salud.

Gráfico 2: Según dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades los factores de riesgo en el personal de enfermería fueron significativos en 58%, y poco significativos en 42%, los resultados son parecidos con Ceballos P.¹⁰ “donde se lograron correlaciones positivas y significativas entre las dimensiones trabajo activo y desarrollo de habilidades”; Cajamarca M.⁷ Respecto a los riesgos psicosociales en la dimensión es medio en las dimensiones trabajo activo y desarrollo de habilidades con 49%.

Se tuvo en cuenta que desarrollarse en la atención sanitaria es considerada una fuente de oportunidades de desarrollo de las habilidades y conocimientos de cada persona; teniendo en cuenta que se requiere tener destrezas para poder desenvolverse en el ámbito hospitalario teniendo la capacidad para sortear dificultades que se pudieran suscitar en el transcurso de su horario laboral.

Gráfico 3: Del 100% del personal de enfermería según apoyo social el 61% presentan factores de riesgo significativos y el 39% poco significativos al igual que Machicado Y.¹² en el 42% de los profesionales de Enfermería del servicio de emergencia presentan riesgo alto en el dominio relaciones sociales en el trabajo, Cajamarca M.⁷ Respecto a los riesgos psicosociales en la dimensión apoyo social, en el 54% es de nivel medio.

El personal de enfermería considera significativo el hecho de contar con el apoyo de sus compañeros de trabajo en el momento que lo solicite, considerándose en este caso como un equipo de trabajo, caso contrario si se tiene poco control sobre las actividades que tiene que realizar y bajo apoyo social sin relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo representa un mayor riesgo para la salud debido a las muchas exigencias en el trabajo lo que genera situaciones estresantes para la persona.

Gráfico 4: Según dimensión compensaciones en el personal de enfermería fueron significativos en 58% y poco significativos en 42%, siendo parecidos con los resultados de Ceballos P.¹⁰ en el cual se lograron correlaciones positivas y significativas entre la dimensión compensaciones del instrumento SUSESO-ISTAS 21; Cajamarca M.⁷ obtiene que los riesgos psicosociales en la dimensión compensaciones es medio en el 46% de las enfermeras (os)

Se tiene en cuenta la inseguridad de las condiciones de trabajo, cambios de la jornada y horario de trabajo y, en general de las precariedades laborales, por si le cambian las tareas contra su voluntad, sin embargo, se debe promover la adaptación, respondiendo a las amenazas con alternativas que resuelvan el problema y desarrollen recompensas en el fomento de intervenciones que mejoren la calidad del trabajo.

Gráfico 5: Según dimensión doble carga de trabajo del personal de enfermería son significativos en 55% y poco significativos en 45% al igual que Machicado Y.¹² el 67% del servicio de emergencia presentan riesgo muy alto en relación al dominio demandas del trabajo,

La doble presencia es un factor de riesgo psicosocial que representa las múltiples exigencias en del personal de enfermería al proveer cuidado en su trabajo y que se extiende al ámbito doméstico porque al llegar al hogar tiene que realizar tareas en el cuidado de los hijos, la casa y su pareja

ocasionando grandes exigencias emocionales que pueden afectar negativamente el desempeño laboral, la vida profesional y personal con el consiguiente aumento de la posibilidad de cometer errores y accidentes en el trabajo.,

Gráfico 6: Según demandas cognitivas y complejidad de la tarea es intensa en 58%, poco intensa en 32% y finalmente muy intensa en el 10% del personal de enfermería, los resultados guardan similitud con Bustamante M, Maldonado A, García J, Hernández J, Trillo V, Loreto N. ⁸ “encontró la existencia de carga mental media-alta para la dimensión de demandas cognitivas y complejidad de la tarea, de manera que los trabajadores son susceptibles a realizar tareas múltiples, con considerables exigencias mentales como la toma de decisiones y memorización sin ser riesgosas para la salud”.

Como consecuencia de presentar un nivel intenso en esta dimensión representa una de las principales fuentes de carga mental y podría ser fuente generadora de múltiples enfermedades crónicas por las demandas que se presentan a nivel laboral, derivándose en efectos potencialmente perjudiciales para la salud y bienestar del personal de enfermería.

Gráfico 7: La carga mental de trabajo según dimensión organización temporal del personal de enfermería es intensa en 68%, seguido del 26% poco intensa y finalmente en el 6% muy intensa, los resultados son parecidos con “Bustillo M, Rojas J, Sánchez A, Sánchez L, Montalvo A, Rojas M. ⁹ porque se reportan factores de riesgo en la dimensión de gestión del personal y organización del tiempo de trabajo”.

Los resultados que se presentan en esta dimensión es intenso en 68% donde la adecuación del tiempo del que dispone el personal de salud para realizar las tareas, es considerado como un desafío debido a la afluencia de pacientes que tiene que atender. Asimismo que no se tiene las consideraciones dignas de trabajo por lo que sería importante que el mismo personal se conviertan en actores principales en la prevención de

estos riesgos evitando aspectos que vayan en contra del cumplimiento de su labor y mayores exigencias laborales .

Gráfico 8: La carga mental de trabajo según dimensión consecuencias para la salud en el personal de enfermería es intensa en 48%, poco intensa en 42% y finalmente muy intensa en 10%, resultados que expresan cierta similitud con los obtenidos por Sousa S, Magalhães M, Almeida E.¹¹ en donde un porcentaje de enfermeros presentó niveles elevados de presión y emociones de depresión.

Se expresa el agotamiento que el desempeño del puesto de trabajo produce en el personal de salud, y que puede generar algunas consecuencias negativas o nocivas para la salud, como son, la sensación de cansancio y agotamiento, así como las dificultades para relajarse después de la jornada laboral, aspectos que deterioran la salud física y mental del personal.

Gráfico 9: Del 100% del personal de enfermería según características de la tarea; la carga mental en el personal de enfermería es intensa en 51%, poco intensa en 39% y finalmente muy intensa en el 10% , estos resultados que se han obtenido son similares con Bustamante M, Maldonado A, García J, Hernández J, Trillo V, Loreto N.⁸ donde “encontró la existencia de carga mental alta para la dimensión complejidad de la tarea, de manera que los trabajadores son susceptibles a realizar tareas múltiples; Bustillo M, Rojas J, Sánchez A, Sánchez L, Montalvo A, Rojas M.⁹ se encontró mayor afectación en las dimensiones de contenido de la tarea (75%)”.

La atención sanitaria es una tarea muy compleja debido a sus características propias de la atención personalizada que se brinda donde se tiene como objetivo y responsabilidad la recuperación de la salud del paciente, se ha obtenido que el 51% del personal de enfermería lo percibe como intensa por la gran responsabilidad que se respeten sus funciones y roles laborales para que se pueda lograr objetivos comunes al realizar

una tarea conjunto y si cada miembro cumple su labor asignada será posible conseguir el objetivo propuesto fundamentalmente a través de una comunicación eficaz que orienten sus acciones en la prestación de una correcta asistencia a las personas que necesitan de nuestros cuidados.

Gráfico 10: La carga mental según ritmo de trabajo en el personal de enfermería es intensa en 55 %, poco intensa en 39% y muy intensa en 6% resultados que se pueden contrastar con Bustamante M, Maldonado A, García J, Hernández J, Trillo V, Loreto N.⁸ Los resultados para la dimensión ritmo de trabajo resultó la principal consecuencia negativa para el personal estudiado.

En esta dimensión se tiene en cuenta la posibilidad que tiene el personal de salud en “organizar su tiempo en el desempeño de sus tareas (como la posibilidad de variar su ritmo de trabajo y organizar pausas cuando lo requiera). Por otra parte también contempla, la probabilidad de que sus errores afecten los resultados de la tarea”. Esta dimensión se centra específicamente en la capacidad de toma de decisiones para distribuir su tiempo de trabajo a lo largo de la jornada laboral.

El hecho que se tenga un ritmo de trabajo significativo genera procesos de desgaste físico y mental el cual implica cansancio, irritabilidad, el cual compromete el desempeño de las actividades pudiendo generar un desequilibrio de las interrelaciones con los compañeros de trabajo y el deterioro de la calidad del trabajo.

Gráfico 11: La carga mental global del personal de enfermería es intensa en 55%, poco intensa en 35% y finalmente muy intensa en 10%; resultados que se pueden contrastar con Ceballos P.,¹⁰ donde “la alta demanda cognitiva, las exigencias psicológicas, el ritmo de trabajo acelerado, la complejidad de las tareas, las interrupciones, entre otros

aspectos negativos determinan un ambiente psicosocial laboral generador de sobrecarga mental de trabajo”.

Se pone de manifiesto la necesidad de garantizar la salud y el bienestar del personal de salud contribuyendo con ello en la calidad de la atención a los propios pacientes.

Si se tiene en cuenta el resultado global sobre la carga mental que es intensa en el 55% del personal de salud con el considerable agotamiento emocional al final de la jornada laboral, por lo que es prioritario mantener ambientes de trabajo saludables en el cual se puedan brindar cuidados eficientes y eficaces para mantener una carga mental adecuada.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

V. a. CONCLUSIONES

1. Los riesgos psicosociales en el personal de enfermería que labora en el Hospital de Apoyo de Palpa, según exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la institución hospitalaria, compensaciones y doble carga de trabajo son significativos, aceptándose la hipótesis derivada 1 de la investigación.

2. La carga mental de trabajo en el personal de enfermería que labora en el Hospital de Apoyo de Palpa, según demandas cognitivas y complejidad de tarea, organización temporal, consecuencias para la salud, características de la tarea y ritmo de trabajo es intensa, aceptándose la hipótesis derivada 2 de la investigación.

V. b. RECOMENDACIONES:

1. A la Jefa del Departamento de Enfermería debido a que los riesgos psicosociales son significativos que realice una programación de actividades organizacionales incentivando la formación de apoyo de los superiores en el trabajo, asimismo para que motiven al personal a través del reconocimiento por la gran labor que realizan incorporando en ellos autonomía, retroalimentación y habilidades que son demandantes en el actuar sanitario siendo responsables del enriquecimiento del trabajo, a través de una buena planificación, organización ejecución y control. Asimismo se consideren algunos aspectos puntuales relacionados en una distribución equitativa de turnos y evitar la rotación de personal entre los servicios de hospitalización fortaleciendo en los equipos de Enfermería aspectos de liderazgo, trabajo colaborativo, comunicación eficaz, entre otros, priorizando la capacitación continua.

2. Al personal de enfermería debido a que la carga mental es intensa en todas sus dimensiones, lo cual podría generar respuestas negativas ante los estresores emocionales podrían repercutir en la salud y el bienestar del personal de enfermería e inclusive generar el establecimiento de alguna enfermedad para que se realicen los chequeos médicos, debido a que todo menoscabo de su estado de salud debe detectarse a tiempo. Los reconocimientos médicos de los trabajadores revelan a menudo la existencia de riesgos para la salud en los lugares de trabajo, por lo que es preciso evaluar y controlar su ambiente. Esos reconocimientos son además de gran trascendencia epidemiológica para dicha evaluación. Se debe también tener en cuenta el entorno externo de las licenciadas (os) fomentando su participación en actividades saludables y actividades deportivas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Protección de la salud de los trabajadores. Nota descriptiva N°389. [Base de datos] abril de 2014. Disponible en: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs389/es/>. Munoz-Zambrano
2. Rumie-Díaz H, Torres-Gómez G, et al. Impacto en la salud mental de la (del) enfermera(o) que otorga cuidados en situaciones estresantes. *Cienc Enferm.* 2015; 21:45---53
3. Fernández M, de la Cruz Cantos M, Gayoso M, Rodríguez S. Carga mental en la mujer trabajadora: desigualdad de género y prevalencia. [Artículo de investigación] Madrid, España.
4. Molineros M. Riesgo laboral del personal de salud del Hospital Nacional de Salud Mental de Guatemala, [Tesis especialidad] 2013. Sede regional de la Antigua.
5. Bustamante M, Maldonado A, García J, Hernández J, Trillo V, Loreto N. Evaluación de carga mental de trabajo en profesionales de enfermería del turno vespertino de un hospital público de Ciudad Juárez, Chihuahua. [Tesis titulación] México. 2015. Disponible en: <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/download/815/778>
6. Delgado D, Inzulza M, Delgado F. Calidad de vida en el trabajo: Profesionales de la salud de Clínica Río Blanco y Centro de Especialidades Médicas. *Med Segur Trab.* 2012; 58:216--23 Disponible en: www.revistas.unam.mx/index.php/reu/article/download/56824/50427.
7. Lazo R. Centros de prevención y riesgos del trabajo [Datos de internet] CEPRIT- Essalud. Lima. abril 2012 Disponible en: rpp.pe › Actualidad
8. Cajamarca M. Riesgos psicosociales en el trabajo de las enfermeras de áreas críticas del Hospital Santa María del Socorro, Ica [Tesis licenciatura] julio 2015. Biblioteca Universidad Privada San Juan Bautista filial Ica.

- 9.** Bustamante M, Maldonado A, García J, Hernández J, Trillo V, Loreto N. Evaluación de carga mental de trabajo en profesionales de enfermería del turno vespertino de un hospital público de Ciudad Juárez, Chihuahua. [Tesis titulación] México. 2015. Disponible en: <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/download/815/778>.
- 10.** Bustillo M, Rojas J, Sánchez A, Sánchez L, Montalvo A, Rojas M. Riesgo psicosocial en el personal de enfermería.servicio de urgencias en hospital universitario de Cartagena. Colombia. [Tesis licenciatura] 2015. Disponible en: <http://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/duazary/article/view/1396/897>
- 11.** Ceballos P. Percepción de riesgos psicosociales y carga mental de los trabajadores/as del equipo de salud de unidades de pacientes críticos. Chile. [Tesis licenciatura] 2015. Disponible en: repositorio.udec.cl/.../Tesis%20Doctoral%20Percepcion%20de%20Riesgos%20psicos.
- 12.** Sousa S, Magalhães M, Almeida E. Riesgos psicosociales en el trabajo: estrés y estrategias de Coping en enfermeros en oncología. Lisboa Portugal [Tesis especialidad] 2013 Disponible en: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v21n6/es_0104-1169-rlae-0213-2365.pdf.
- 13.** Machicado Y. Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia y unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional Manuel Nuñez Butrón Puno. [Tesis licenciatura] 2016. Disponible en: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3472/Machicado_Huaycani_Yamali.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- 14.** Organización Internacional de trabajo/Organización Mundial de la Salud. Factores Psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Ginebra: OIT/OMS; 1984.

- 15.** Moreno B, Báez C. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid, Ministerio de trabajo e Inmigración e Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo; 2010.
- 16.** Identificación y evaluación de riesgos psicosociales. El manual del método PSQ CAT21 COPSOQ, la versión corta del Cuestionario PSQ CAT21 COPSOQ, la versión media del Cuestionario PSQ CAT21 COPSOQ..
- 17.** Gestal J. Riesgos del trabajo del personal sanitario Madrid, Interamericana - Mc. Graw Hill, 1989
- 18.** Macías M, Fernández-López J, Hernández-Mejía R, Cueto-Espinar A, Rancaño I, Siegrist J. Evaluación del estrés laboral en trabajadores de un hospital público. Estudio de las propiedades psicométricas de la versión española del modelo “desequilibrio esfuerzo – recompensa”. Med Clin (Barc) 2003;120(17): 652-7.
- 19.** Díaz C. Actividad laboral y Carga mental de trabajo. Ciencia y trabajo. 2010; 12(36): 281 – 92.
- 20.** Secco I, Robazzi M, Souza F, Shimizu D. Cargas psíquicas de trabajo y desgaste de los trabajadores de enfermería del hospital docente de Paraná, Brasil. Revista Electrónica Salud Mental Alcohol y drogas. [Consultado 12 Ago 2014]. 2010; 6(1): 1-15. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80313414016>
- 21.** Ferrer R, Dalmau I. Revisión del concepto de carga mental: evaluación, consecuencia y proceso de normalización. Anuario de psicología. 2004; 35(4): 521-45.
- 22.** Principios ergonómicos relativos a la Carga de trabajo 193 Mental. Parte 1: Términos y definiciones generales, Madrid: AENOR- Asociación Española de Normalización y Certificación, (31 de mayo 2001).
- 23.** González J, Moreno B, Garrosa E, López A. Carga mental y fatiga en servicios especiales de enfermería. Revista latinoamericana de psicología. 2005; 37 (3): 477 – 92

- 24.** Ferrer R, Dalmau I. Ergonomía cognitiva y carga mental. En P. Gil-Monte (Coord.), Manual de Psicopsicología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales (pp. 159-189). 2014. Madrid: Pirámide.
- 25.** Nogareda C. NTP 275: Carga mental en el trabajo hospitalario: Guía para su valoración. Centro nacional de condiciones de trabajo. Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/201a300/ntp_275.pdf.
- 26.** Promoción de la salud mental en el lugar de trabajo. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/tools-and>
- 27.** La enfermera: un rol de vital importancia <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:xOCusj0umnsJ:https://www.chtmagazine.com/edicion-11/la-enfermera-un-rol-de-vital-importancia/+&cd=4&hl=es&ct=clnk&gl=pe>
- 28.** Ann Marriner Y Alligoog. Modelos Y Teorias De Enfermeria (6ª ED.), Madrid, Harcourt Brace de España, S.A, 2007, pp 267-299.
- 29.** La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Orem punto de partida para calidad en la atención. 2014. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242014000600004
- 30.** Popp W, Rasslan O. Riesgos de salud ocupacional para trabajadores de la salud. Hyg. 2010 Disponible en: <https://www.riojasalud.es> › Profesionales › Prevención de Riesgos

BIBLIOGRAFIA

- Nogareda C. NTP 275: Carga mental en el trabajo hospitalario: Guía para su valoración. Centro nacional de condiciones de trabajo.
- Delgado D, Inzulza M, Delgado F. Calidad de vida en el trabajo: Profesionales de la salud de Clínica Río Blanco y Centro de Especialidades Médicas. Med Segur Trab. 2012; 58:216—23
- Díaz C. Actividad laboral y Carga mental de trabajo. Ciencia y trabajo. 2010; 12(36): 281 – 92.
- Díaz D, Hernández E, Rolo G. Carga mental de trabajo. 2012. España: Ed. Síntesis.
- Ferrer R, Dalmau I. Revisión del concepto de carga mental: evaluación, consecuencia y proceso de normalización. Anuario de psicología. 2004; 35(4): 521-45.
- Gestal J. Riesgos del trabajo del personal sanitario Madrid, Interamericana - Mc. Graw Hill, 1989
- Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la Investigación. Cuarta edición. México, 2006. 849 páginas
- Organización Internacional de trabajo/Organización Mundial de la Salud. Factores Psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Ginebra: OIT/OMS; 1984.

ANEXOS

ANEXO 1

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE 1	DEF. CONCEPTUAL	DEF. OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
RIESGOS PSICOSOCIALES	Consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal que pueden influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el	Son todas aquellas condiciones en el trabajo del personal de enfermería que labora en el Hospital de Apoyo de Palpa que se medirá a través del Cuestionario SUSESO-ISTAS 21, el cual tendrá como valor final significativos, poco significativos.	Exigencias psicológicas. Trabajo activo y desarrollo de habilidades	<ul style="list-style-type: none"> • Puede hacer el trabajo con tranquilidad. • Toma decisiones difíciles. • Desgaste emocional. • Guarda emociones • Atención constante en el trabajo. <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cantidad de trabajo asignado. ✓ Dejar el trabajo un momento. ✓ Aprender cosas nuevas ✓ Tareas importantes ✓ Sentir la institución importante.

VARIABLE 2	DEF. CONCEP.	DEF. OPERAC.	DIMENSIONES	INDICADORES
CARGA MENTAL DE TRABAJO.	Es el nivel de recursos necesarios para equilibrar los criterios de ejecución, objetivos y subjetivos, que son modificados por las demandas de la tarea, el soporte externo y la experiencia.	Esta variable se mide por medio de la Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo (ESCAM), el cual tendrá como valor final: Muy intensa, intensa, poco intensa.	<p>Demandas cognitivas y de complejidad de tarea.</p> <p>Organización temporal.</p> <p>Consecuencias para la salud</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Complejidad de la información ✚ Concentración que se requiere. ✚ Esfuerzo mental ✚ Empeño en la labor. ✚ Decisiones importantes. <ul style="list-style-type: none"> • Tiempo que dispone. • Tiempo asignado en las tareas • Decisiones exigidas. <ul style="list-style-type: none"> ❖ Sentirse agotado en las mañanas. ❖ Dificultades para relajarse después de la jornada laboral. ❖ Agotamiento al final de la labor. ❖ Cansancio.

			<p>Características de la jornada</p> <p>Ritmo de trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Interrupciones durante la labor. ➤ Distracciones o ruidos. ➤ Dificultades por nuevos procedimientos ➤ Hacer más de una tarea a la vez. ○ Variación de trabajo. ○ Resultados del trabajo ○ Pausas reglamentarias
--	--	--	--	---

ANEXO 2

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Estimado Licenciado (a): Buenos días/ tardes, mi nombre es Alexander Jurado Manjo, Bachiller de la Universidad Privada San Juan Bautista de la Escuela de enfermería y vengo a solicitarle su colaboración para el desarrollo de trabajo de investigación titulado: **Riesgos psicosociales y carga mental de trabajo en el personal de enfermería que labora en el Hospital de Apoyo de Palpa, mayo 2017.**

Se le agradece anticipadamente su colaboración ya que es muy importante conocer su respuesta teniendo en cuenta que el cuestionario es totalmente anónimo y confidencial por lo que se solicita su total veracidad en el desarrollo de las preguntas que se le presenta.

I. DATOS GENERALES

1. Sexo

- a) M
- b) F

2. Edad

- a) Menor de 30 años
- b) De 31 a 40 años
- c) De 41 a 50 años
- d) De 51 a 60 años
- e) De 61 años a más.

3. Situación de pareja

- a) Con pareja
- b) Sin pareja

- 4. Hijos a su cargo**
- a) Ninguno
 - b) 1
 - c) 2
 - d) 3
 - e) 4
- 5. Tiene apoyo en las tareas domésticas**
- a) Si
 - b) No
- 6. Se ha realizado un chequeo médico en los últimos 12 meses**
- a) Si
 - b) No
- 7. Experiencia laboral**
- a) Menos de 5 años
 - b) De 6 a 10 años
 - c) De 11 años a más
- 8. Trabaja en otra institución**
- a) Si
 - b) No

EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES (ISTASS -21)

N°	Ítems	Siempre	A veces	Nunca
EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS				
1	¿Tienes que trabajar muy rápido?			
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?			
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?			
4	¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?			
5	¿Su trabajo requiere atención constante?			
TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES				
6	Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna			
7	Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera			
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas			
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?			
10	Siente que su institución hospitalaria tiene gran importancia para Ud.			
APOYO SOCIAL				
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?			
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra			

	manera?			
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?			
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?			
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?			
COMPENSACIONES				
16	¿Está preocupado(a) por si lo(la) despiden o no le renuevan el contrato			
17	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?			
18	¿Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco?			
DOBLE CARGA DE TRABAJO				
19	¿Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?			
20	¿Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?			

CARGA MENTAL DE TRABAJO (ESCAM) Modificado.

N°	Ítems	Alto 3	Medio 2	Bajo 1
DEMANDAS COGNITIVAS Y COMPLEJIDAD DE TAREA				
1	El grado de complejidad de la información que debo utilizar en mi trabajo es			
2	La cantidad de concentración que requiere mi trabajo es			
3	El nivel de esfuerzo mental que requiere mi trabajo es			
4	El nivel de empeño necesario para evitar los errores en mi trabajo es			
5	Habitualmente en mi puesto de trabajo el número de decisiones importantes que debo tomar es			
ORGANIZACIÓN TEMPORAL				
6	.El tiempo de que dispongo para realizar mi trabajo es			
7	El tiempo asignado a cada una de las tareas que realizo es			
8	El tiempo que dispongo para tomar las decisiones exigidas por mi trabajo es			
CONSECUENCIAS PARA LA SALUD				
9	Me siento agotado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	Siempre	A veces	Nunca
10	Tengo dificultades para relajarme después del trabajo			
11	Al final de la jornada de trabajo me siento agotado			
12	El cansancio que me produce mi trabajo es fuerte			
CARACTERÍSTICAS DE LA TAREA				
13	El número de interrupciones	Alto	Medio	Bajo

	(llamadas telefónicas, atender público, otros compañeros solicitando información, etc.) durante la realización de mi trabajo es			
14	Las tareas que realizo en mi trabajo requieren una alta concentración debido a la cantidad de distracción o ruido de fondo es			
15	La cantidad de dificultades que se producen cuando se introducen nuevos procedimientos de trabajo o programas informáticos es			
16	El nivel de ambigüedad de las decisiones a tomar en mi trabajo es			
17	En mi trabajo tengo que hacer más de una tarea a la vez.			
RITMO DE TRABAJO				
18	Es posible variar mi ritmo de trabajo sin perturbar el trabajo de mi servicio.	Siempre	A veces	Nunca
19	En mi trabajo puedo cometer algún error sin que incida en forma crítica sobre los resultados del trabajo			
20	Además de las pausas reglamentarias, el trabajo me permite hacer alguna pausa cuando lo necesito			

ANEXO 3

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO – CONSULTA DE EXPERTOS PRUEBA BINOMIAL

ITEMS	N° DE JUEZ					P
	1	2	3	4	5	
1. El instrumento responde al planteamiento del problema	1	1	1	1	1	0.031
2. El instrumento responde a los objetivos a investigar	1	1	1	1	1	0.031
3. Las preguntas planteadas miden al problema planteado	1	1	1	1	1	0.031
4. La estructura que presenta el instrumento es secuencial	1	1	1	1	1	0.031
5. Los términos utilizados son comprensibles	1	1	1	1	1	0.031
6. Las preguntas son claras	1	1	1	1	1	0.031
7. El número de preguntas es adecuado	1	1	1	1	1	0.031

$$P = \frac{\sum p}{N^{\circ} \text{ de items}} = 0.217/7 = 0,031$$

P= 0.217/7

P = 0.031

P< 0.05

Entonces el instrumento es válido

ANEXO 4

TABLA DE CÓDIGO DE DATOS GENERALES Y RESPUESTAS

DATOS GENERALES	ITEMS
SEXO	
Masculino	1
Femenino	2
EDAD	
Menor de 30 años	1
31 - 40 años	2
41 - 50 años	3
51 - 60 años	4
61 años a más	5
SITUACIÓN DE PAREJA	
Con pareja	1
Sin pareja	2
HIJOS A SU CARGO	
Ninguno	1
1	2
2	3
3	4
4	5
TIENE APOYO EN SUS TAREAS DOMESTICAS	
Si	1
No	2
CHEQUEO MÉDICO ULTIMOS 12 MESES	
Si	1
No	2

EXPERIENCIA LABORAL	
Menos de 5 años	1
De 6 a 10 años	2
De 11 años a más	3
TRABAJA EN OTRA INSTITUCIÓN	
Si	1
No	2

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL		
PREGUNTA	ALTERNATIVA	CODIGO
1	Siempre	1
	A veces	2
	Nunca	3
2	Siempre	3
	A veces	2
	Nunca	1
3	Siempre	3
	A veces	2
	Nunca	1
4	Siempre	3
	A veces	2
	Nunca	1
5	Siempre	3
	A veces	2
	Nunca	1
6	Siempre	1
	A veces	2
	Nunca	3
7	Siempre	1
	A veces	2
	Nunca	3

8	Siempre A veces Nunca	1 2 3
9	Siempre A veces Nunca	1 2 3
10	Siempre A veces Nunca	1 2 3
11	Siempre A veces Nunca	1 2 3
12	Siempre A veces Nunca	3 2 1
13	Siempre A veces Nunca	2 3 4
14	Siempre A veces Nunca	1 2 3
15	Siempre A veces Nunca	1 2 3
16	Siempre A veces Nunca	3 2 1
17	Siempre A veces Nunca	3 2 1
18	Siempre A veces Nunca	3 2 1
19	Siempre A veces Nunca	3 2 1

20	Siempre A veces Nunca	3 2 1
----	-----------------------------	-------------

CARGA MENTAL DE TRABAJO (1-8 ITEMS)		
ALTO	MEDIO	BAJO
3	2	1
(9-12 ITEMS)		
SIEMPRE	A VECES	NUNCA
3	2	1
(13-17 ITEMS)		
ALTO	MEDIO	BAJO
3	2	1
(18-20 ITEMS)		
SIEMPRE	A VECES	NUNCA
3	2	1

ANEXO 5

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO A TRAVÉS DEL ALFA DE CRONBACH DE LA VARIABLE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó el cálculo del Coeficiente Alfa de Cronbach, que se lleva a cabo mediante la varianza de los ítems y la varianza del puntaje total, considerando la siguiente fórmula.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

S_i^2 : La suma de la varianza de cada ítems.

S_t^2 : La varianza del total

K : el número de ítems.

Usando el software estadístico Excel, se obtuvo los siguientes resultados Estadísticos de fiabilidad:

$$\frac{20}{20-1} \left(1 - \frac{18.50}{51.5} \right)$$

(1,05) (1- 0,35)

(1,05) (0,65)

Alfa de Cronbach: 0,68

Una confiabilidad es buena cuando su coeficiente se acerca a 1, por lo tanto el instrumento es medianamente confiable.

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO A TRAVÉS DEL ALFA DE CRONBACH DE LA VARIABLE CARGA MENTAL DE TRABAJO.

Para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó el cálculo del Coeficiente Alfa de Cronbach, que se lleva a cabo mediante la varianza de los ítems y la varianza del puntaje total, considerando la siguiente fórmula.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

S_i^2 : La suma de la varianza de cada ítems.

S_t^2 : La varianza del total

K : el número de ítems.

Usando el software estadístico Excel, se obtuvo los siguientes resultados Estadísticos de fiabilidad:

$$\frac{20}{20-1} \left(1 - \frac{17.50}{54.70} \right)$$

(1,05) (1- 0,31)

(1,05) (0,69)

Alfa de Cronbach: 0,72

Una confiabilidad es buena cuando su coeficiente se acerca a 1, por lo tanto el instrumento es medianamente confiable.

ANEXO 6

TABLA MATRIZ DE LA PRIMERA VARIABLE

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL																																	
DATOS GENERALES								EXIGENCIAS PSICOLOGICAS						TRABAJO ACTIVO						APOYO SOCIAL						COMPENSACIONES				DOBLE CARGA			
N°	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	ST	6	7	8	9	10	ST	11	12	13	14	15	ST	16	17	18	ST	19	20	ST
1	1	3	2	2	1	1	2	2	1	1	3	3	3	11	1	1	3	3	3	11	1	3	3	3	3	13	3	3	3	9	3	3	6
2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	12	2	2	3	3	2	12	3	2	2	3	2	12	2	3	3	8	3	2	5
3	1	2	2	1	1	2	1	1	2	3	1	3	3	12	2	3	1	2	3	11	2	1	2	3	3	11	2	3	2	7	2	2	4
4	2	5	1	3	1	1	3	2	2	3	2	1	3	11	2	3	2	1	3	11	2	3	2	3	3	13	2	1	1	4	1	1	2
5	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	3	1	2	9	1	2	3	1	2	9	1	2	3	3	3	12	3	1	3	7	1	2	3
6	1	3	1	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	3	11	2	2	2	3	2	11	2	2	2	6	2	2	4
7	2	3	2	2	2	1	3	2	1	3	2	2	3	11	1	3	2	3	3	12	3	3	2	3	2	13	2	3	2	7	3	2	5
8	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	11	2	2	2	1	2	9	2	2	2	1	2	9	2	1	2	5	2	3	5
9	2	3	1	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	12	3	2	3	2	3	13	3	2	2	2	3	12	2	2	3	7	2	3	5
10	1	3	2	2	1	1	3	1	1	2	2	1	2	8	1	2	2	1	2	8	1	2	2	1	1	7	2	1	1	4	1	2	3
11	2	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	11	3	2	2	2	2	11	3	2	2	3	2	12	2	3	2	7	2	2	4
12	1	5	1	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	11	2	2	2	2	3	11	2	2	3	3	2	12	3	3	2	8	2	2	4
13	1	3	1	3	1	1	3	1	2	2	2	2	3	11	2	3	2	2	3	12	2	2	3	2	2	11	3	2	2	7	2	3	5
14	2	5	1	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	11	3	2	2	2	2	11	3	2	2	2	2	11	2	3	2	7	2	1	3
15	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	9	2	2	3	2	2	11	2	2	3	3	2	12	2	2	2	6	2	2	4
16	2	5	1	3	1	2	3	2	2	2	3	1	3	11	2	2	3	2	3	12	2	2	2	2	3	11	2	2	3	7	2	3	5
17	1	3	1	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2	6	1	2	1	1	2	7	1	2	1	1	2	7	1	1	2	4	1	2	3
18	1	4	1	2	1	2	3	2	2	1	1	1	2	7	2	2	1	1	2	8	2	2	1	1	2	8	2	3	3	8	1	2	3

19	1	2	1	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	8	1	3	1	1	1	7	1	3	1	1	1	7	1	1	1	3	2	1	3
20	2	4	1	3	2	1	3	2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	3	1	1	2	
21	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	11	2	2	2	3	3	12	2	2	2	3	3	12	2	3	3	8	3	3	6
22	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	1	11	3	3	2	3	1	12	3	3	2	3	1	12	2	3	2	7	2	1	3
23	1	4	1	3	1	1	3	2	2	2	1	1	2	8	2	2	1	1	2	8	2	2	1	2	2	9	1	3	2	6	1	2	3
24	2	4	2	3	1	1	3	2	1	2	2	3	3	11	1	2	2	3	3	11	1	2	2	3	3	11	2	3	2	7	3	3	6
25	2	3	1	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	7	1	1	1	2	2	7	1	1	1	2	2	7	1	2	2	5	2	2	4
26	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	7	1	2	2	1	1	7	1	2	2	1	1	7	2	1	1	4	1	1	2
27	2	4	2	4	1	1	3	2	1	1	1	1	2	6	1	1	2	1	2	7	1	1	2	1	2	7	2	1	2	5	1	2	3
28	2	3	1	4	1	1	2	2	2	2	2	3	2	11	2	2	3	3	2	12	2	2	3	3	2	12	1	2	2	5	2	1	3
29	2	3	2	4	1	1	2	2	2	1	2	2	1	8	2	1	2	1	2	8	2	1	2	1	3	9	2	3	3	8	1	2	3
30	2	3	1	3	1	1	2	2	3	1	3	2	3	12	3	3	3	2	2	13	1	2	3	3	3	12	1	3	3	7	2	2	4
31	1	4	1	3	1	1	3	2	3	1	1	1	1	7	1	1	1	1	3	7	1	1	3	1	2	8	3	3	2	8	1	1	2

TABLA MATRIZ DE LA SEGUNDA VARIABLE

CARGA MENTAL DE TRABAJO																										
DEMANDAS COGNITIVAS						ORGAN.TEMPORAL				CONS.PARA LA SALUD					CARACTERISTICAS. DE LA TAREA					RITMO DE TRABAJO						
N°	1	2	3	4	5	ST	6	7	8	ST	9	10	11	12	ST	13	14	15	16	17	ST	18	19	20	ST	T
1	1	2	1	2	3	9	2	1	2	5	1	1	2	1	5	2	1	2	1	2	8	1	2	3	6	33
2	2	2	2	2	2	10	2	2	2	6	2	2	1	1	6	2	2	1	1	1	7	1	1	1	3	32
3	1	2	2	2	1	8	2	2	2	6	2	3	2	2	9	2	3	2	2	1	10	3	2	1	6	39
4	1	2	2	1	2	8	2	2	2	6	2	1	2	1	6	2	1	2	1	2	8	1	2	1	4	32
5	2	3	2	2	3	12	3	2	2	7	2	3	2	2	9	2	3	2	2	3	12	1	2	2	5	45
6	2	3	2	1	3	11	3	2	1	6	2	1	2	1	6	2	1	2	1	1	7	3	2	1	6	36
7	2	3	2	1	3	11	3	2	1	6	2	1	1	1	5	2	1	2	1	1	7	3	2	1	6	35
8	2	2	1	1	2	8	2	1	1	4	2	2	1	1	6	2	2	1	1	3	9	2	1	1	4	31
9	3	3	1	2	3	12	3	1	2	6	3	3	1	2	9	3	3	1	2	3	12	3	1	2	6	45
10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	6	1	1	1	1	4	2	1	1	1	2	7	2	2	2	6	33
11	2	2	2	1	1	8	2	2	1	5	2	2	2	1	7	2	2	2	1	1	8	2	2	1	5	33
12	2	2	1	1	2	8	2	1	1	4	2	1	1	1	5	2	2	1	1	2	8	2	1	1	4	29
13	2	1	2	1	2	8	1	2	1	4	2	2	1	2	7	2	3	2	1	2	10	2	1	1	4	33
14	1	2	2	3	2	10	2	1	1	4	1	2	2	3	8	1	1	1	1	2	6	2	1	1	4	32
15	1	2	2	3	3	11	2	2	2	6	1	2	2	3	8	1	2	2	3	3	11	2	1	3	6	42
16	3	2	3	3	3	14	2	3	1	6	3	2	3	3	11	3	2	3	3	3	14	2	1	3	6	51
17	2	2	1	1	1	7	2	2	2	6	2	1	2	1	6	2	1	2	1	2	8	2	2	2	6	33
18	1	2	1	1	2	7	2	1	2	5	1	1	1	1	4	1	2	1	1	2	7	2	1	1	4	27
19	2	3	2	3	3	13	3	2	3	8	2	3	2	2	9	2	3	2	3	3	13	3	2	3	8	51
20	3	2	3	2	1	11	2	3	1	6	3	2	2	2	9	3	1	1	1	3	9	1	1	1	3	38

21	2	2	3	3	2	12	2	2	2	6	2	1	3	3	9	2	2	3	3	2	12	2	3	3	8	47
22	3	3	1	2	1	10	3	1	2	6	3	3	1	2	9	1	1	1	2	1	6	3	1	2	6	37
23	3	2	3	3	3	14	2	2	2	6	3	2	1	3	9	3	2	3	3	3	14	2	2	2	6	49
24	2	1	1	1	2	7	2	2	2	6	2	1	1	1	5	2	2	2	2	2	10	2	2	2	6	34
25	3	2	1	2	2	10	2	1	2	5	1	2	3	2	8	3	2	1	2	2	10	2	1	1	4	37
26	2	2	2	3	3	12	1	2	1	4	2	3	2	1	8	2	3	2	2	3	12	3	2	1	6	42
27	3	2	3	2	1	11	2	1	2	5	3	2	3	1	9	3	2	3	2	1	11	1	3	2	6	42
28	2	2	3	3	2	12	1	1	1	3	2	2	1	1	6	2	2	3	3	2	12	2	1	1	4	37
29	3	1	1	1	1	7	3	1	2	6	3	3	3	2	11	3	1	1	1	3	9	3	1	2	6	39
30	2	2	2	3	3	12	2	1	1	4	2	2	3	3	10	2	2	2	3	3	12	2	1	1	4	42
31	1	3	2	2	2	10	1	2	1	4	1	3	1	1	6	1	3	1	1	3	9	1	1	1	3	32

ANEXO 7
TABLA 2
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL SEGÚN DIMENSIÓN
EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS EN EL PERSONAL DE
ENFERMERIA QUE LABORA EN EL HOSPITAL
DE APOYO DE PALPA,
MAYO 2017.

EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS	Fr	%
SIGNIFICATIVOS (11-15 pts.)	17	55
POCO SIGNIFICATIVOS (5-10 pts.)	14	45
TOTAL	31	100

TABLA 3
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL SEGÚN DIMENSIÓN
TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES EN
EL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE LABORA EN EL
HOSPITAL DE APOYO DE PALPA,
MAYO 2017.

TRABAJO ACTIVO	Fr	%
SIGNIFICATIVOS (11-15 pts.)	18	58
POCO SIGNIFICATIVOS (5-10 pts.)	13	42
TOTAL	31	100

TABLA 4
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL SEGÚN DIMENSIÓN APOYO SOCIAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE LABORA EN EL HOSPITAL DE APOYO DE PALPA, MAYO 2017.

APOYO SOCIAL	Fr	%
SIGNIFICATIVOS (11-15 pts.)	19	61
POCO SIGNIFICATIVOS (5-10 pts.)	12	39
TOTAL	31	100

TABLA 5
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL SEGÚN DIMENSIÓN COMPENSACIONES EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE LABORA EN EL HOSPITAL DE APOYO DE PALPA, MAYO 2017.

COMPENSACIONES	Fr	%
SIGNIFICATIVOS (7-9 pts.)	18	58
POCO SIGNIFICATIVOS (3-5 pts.)	13	42
TOTAL	31	100

TABLA 6
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL SEGÚN DIMENSIÓN DOBLE
CARGA DE TRABAJO EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE
LABORA EN EL HOSPITAL DE APOYO DE PALPA,
MAYO 2017.

DOBLE CARGA DE TRABAJO	Fr	%
SIGNIFICATIVOS (5-6 pts.)	17	55
POCO SIGNIFICATIVOS (2-4 pts.)	14	45
TOTAL	31	100

TABLA 7
CARGA MENTAL DE TRABAJO SEGÚN DIMENSIÓN DEMANDAS
COGNITIVAS Y COMPLEJIDAD DE TAREA EN EL PERSONAL
DE ENFERMERIA QUE LABORA EN EL
HOSPITAL DE APOYO DE PALPA,
MAYO 2017.

DEMANDAS COGNITIVAS	Fr	%
MUY INTENSA (13-15 pts.)	3	10
INTENSA (9-12 pts.)	18	58
POCO INTENSA (5-8 pts.)	10	32
TOTAL	31	100

TABLA 8
CARGA MENTAL DE TRABAJO SEGÚN DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN
TEMPORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE LABORA
EN EL HOSPITAL DE APOYO DE PALPA,
MAYO 2017.

ORGANIZACIÓN TEMPORAL	Fr	%
MUY INTENSA (7-9 pts.)	2	6
INTENSA (5-6 pts.)	21	68
POCO INTENSA (3-4 pts.)	8	26
TOTAL	31	100

TABLA 9
CARGA MENTAL DE TRABAJO SEGÚN DIMENSIÓN
CONSECUENCIAS PARA LA SALUD EN EL PERSONAL
DE ENFERMERIA QUE LABORA EN EL
HOSPITAL DE APOYO DE PALPA,
MAYO 2017.

CONSECUENCIAS PARA LA SALUD	Fr	%
MUY INTENSA (10-12 pts.)	3	10
INTENSA (7-9 pts.)	15	48
POCO INTENSA (4-6 pts.)	13	42
TOTAL	31	100

TABLA 10
CARGA MENTAL DE TRABAJO SEGÚN DIMENSIÓN
CARACTERISTICAS DE LA TAREA EN EL PERSONAL
DE ENFERMERIA QUE LABORA EN EL
HOSPITAL DE APOYO DE PALPA,
MAYO 2017.

CARACTERISTICAS DE LA TAREA	Fr	%
MUY INTENSA (13-15 pts.)	3	10
INTENSA (9-12 pts.)	16	51
POCO INTENSA (5-8 pts.)	12	39
TOTAL	31	100

TABLA 11
CARGA MENTAL DE TRABAJO SEGÚN DIMENSIÓN RITMO DE
TRABAJO EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE LABORA
EN EL HOSPITAL DE APOYO DE PALPA,
MAYO 2017.

RITMO DE TRABAJO	Fr	%
MUY INTENSA (7-9 pts.)	2	6
INTENSA (5-6 pts.)	17	55
POCO INTENSA (3-4 pts.)	12	39
TOTAL	31	100

TABLA 12
CARGA MENTAL DE TRABAJO GLOBAL EN EL PERSONAL
DE ENFERMERIA QUE LABORA EN EL
HOSPITAL DE APOYO DE PALPA,
MAYO 2017.

GLOBAL	Fr	%
MUY INTENSA (48-60 pts.)	3	10
INTENSA (34-47 pts.)	17	55
POCO INTENSA (20-33 pts.)	11	35
TOTAL	31	100