



FACULTAD DE INGENIERÍA

Carrera de **INGENIERÍA INDUSTRIAL**

“PROPUESTA DE UN PLAN DE RIESGO
PSICOSOCIAL PARA REDUCIR EL ESTRÉS
OCUPACIONAL EN PERSONAL DE SALUD DE UN
HOSPITAL DE EMERGENCIA LIMA - 2023”

Tesis para optar al título profesional de:

Ingeniera Industrial

Autor:

Angie Marietta Ydrogo Cortez

Asesor:

Dr. Miguel Angel Rodríguez Alza

<https://orcid.org/0000-0002-1939-5343>

Trujillo - Perú

2023

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Miguel Ángel Rodríguez Alza	18061624
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	Cesar Enrique Santos Gonzales	41458690
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	Rafael Alberto Ortiz Condori	41216564
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD



DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación sistemática principalmente a Dios por darme fuerzas para superarme cada día y protegerme en todo momento, a mi familia por siempre apoyarme, especialmente a mi papá Cesar por su amor incondicional y quien me cuida desde donde está.

AGRADECIMIENTO

Principalmente agradezco a Dios por ser mi guía cada día de mi vida.

A mi madre por ser ese apoyo incondicional y ese ejemplo de querer superarse día a día.

A mi padre por su apoyo y ayuda en los momentos más difíciles.

A mi profesor quien me brindó las pautas necesarias para la elaboración de este trabajo.

TABLA DE CONTENIDO

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	22
CAPÍTULO III: RESULTADOS	25
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	39
REFERENCIAS	45
ANEXOS	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.

Índice de tablas

FIGURA 1	28
FIGURA 2	30

Índice de figuras

FIGURA 1	25
FIGURA 2	27
FIGURA 3	27
FIGURA 4	27
FIGURA 5	28
FIGURA 6	9
FIGURA 7	10
FIGURA 8	22
FIGURA 9	25
FIGURA 10	39
FIGURA 11	45
FIGURA 12	38

RESUMEN

El trabajo de investigación es realizado sobre el personal de salud de un Hospital de Emergencias. Este estudio tiene como objetivo principal diseñar un plan de riesgo psicosocial para reducir el estrés ocupacional en el personal de salud de un Hospital de Emergencias Lima - 2023, es de diseño no experimental, de corte transversal y de alcance descriptivo, con una población de estudio el personal de salud de un Hospital de Emergencias y con una muestra representada por el personal del área de emergencias. Como técnicas de recolección de datos se hizo uso de cuestionarios, análisis de clasificaciones, observación y la interpretación de datos, con el objetivo de comprender el nivel de estrés en el que se encuentran los miembros del personal de salud. Mediante el análisis estadístico de los datos recolectados de ambos cuestionarios, se llevó a cabo un estudio que permitió identificar medidas preventivas y correctivas incluidas en el plan de prevención. Este plan tendrá como propósito construir un buen ambiente laboral y reducir los riesgos causados por el estrés laboral, buscando así el bienestar del personal de salud.

PALABRAS CLAVES: Factores psicosociales, riesgo psicosocial y estrés laboral.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Es común oír a las personas expresar su malestar debido al estrés generado por sus responsabilidades laborales; incluso es posible que nosotros mismos, en varias ocasiones, hayamos compartido esa misma preocupación.

El síndrome del 'burnout' o 'desgaste profesional' ha sido oficialmente reconocido como una enfermedad relacionada con el ámbito laboral. Este trastorno emocional surge como consecuencia de un estrés ocupacional crónico, provocado por la dificultad para desconectarse del trabajo, lo cual tiene un impacto negativo tanto la salud física como mental. Este síndrome tiene impactos significativos en el bienestar de los colaboradores y, en última instancia, en su capacidad para ser productivos. Por lo tanto, es un problema que las empresas deben abordar y prevenir, siendo el departamento de Recursos Humanos el encargado de liderar este proceso. Especialmente en consideración al crecimiento de los entornos del teletrabajo y al impacto actual en la salud emocional de los colaboradores, es crucial tomar medidas para hacer frente a este problema. (Salud, 2015).

El bienestar emocional del personal de salud ha sido impactado significativamente por la pandemia del COVID-19, generando altos niveles de estrés ocupacional gracias a toda la presión que conlleva tratar con la salud de un paciente. En respuesta a esta problemática, el Ministerio de Salud del Perú ha elaborado una guía técnica que tiene como objetivo principal fomentar la salud mental de manera preventiva, a través de intervenciones psicoterapéuticas y un enfoque continuo en la mejora. Llegando a la conclusión de que la presencia de estrés laboral

tiene un impacto significativo en la reducción del rendimiento laboral y en la calidad del cuidado proporcionado a los pacientes. (Valderrama & Polinos, 2020).

La sobrecarga laboral es una inquietud que impacta a la gran mayoría de los trabajadores en el Servicio Técnico Sole-Trujillo, teniendo un impacto negativo en su rendimiento y en la realización eficiente de sus tareas. Esta situación provoca una disminución en la productividad y una prestación deficiente del servicio a los clientes, lo que a su vez perjudica a la empresa (Llapo, 2015).

El personal de salud desempeña un papel crucial fortaleciendo la habilidad de las comunidades y los sistemas de salud para adaptarse y reaccionar a los desafíos generados por desastres naturales causados por acciones humanas, así como riesgos y peligros ambientales, tecnológicos y biológicos (Salud, WHO, 2019).

Se ha observado que el personal de salud es propenso a riesgos sustanciales de estrés laboral en comparación con otros grupos profesionales. Este estrés persistente puede resultar en agotamiento emocional, desapego tanto en lo personal como en lo profesional, y también puede incrementar la frecuencia de ausencias laborales, accidentes en el trabajo y enfermedades ocupacionales.

Por otro lado, se han recopilado antecedentes de investigación que presentan diversos descubrimientos relacionados con el tema, teniendo en cuenta las variables que están siendo estudiadas.

Castro y Arivilca (2020) tuvieron como objetivo principal examinar los impactos de un plan de mitigación en el bienestar psicosocial y las condiciones ergonómicas de los operadores.

Se utilizaron dos herramientas de medición, el Método REBA y el SUSESO-ISTAS 21, antes y después de la implementación del plan. El análisis con el Método REBA mostró que el plan tuvo un impacto positivo. Antes de la implementación, el 54.2% de los colaboradores presentaba un riesgo alto y el 45.8% uno medio. Después de la implementación, se observó una disminución significativa de los riesgos, con el 54.2% de los colaboradores en riesgo bajo, el 33.3% en riesgo medio y solo el 12.5% en riesgo alto. El uso del SUSESO ISTAS 21 permitió determinar que el plan era adecuado para controlar los riesgos psicosociales. Se identificaron diferencias significativas entre las evaluaciones iniciales y finales, indicando una tendencia positiva hacia la disminución del nivel de riesgo. Específicamente, se observó una disminución de los factores de riesgo psicosocial de "alto riesgo" a "bajo riesgo".

Los autores Núñez y Pérez (2019) propusieron establecer un programa preventivo con el propósito general de disminuir el estrés laboral experimentada por los trabajadores que desempeñan funciones en el área de servicios comerciales de una compañía del sector eléctrico en la ciudad de Arequipa, Perú. Para lograrlo, realizaron una encuesta utilizando varios instrumentos, incluyendo los cuestionarios COPSOQ-ISTAS21 y OIT/OMS y uno sociodemográfico. El principal resultado mostró una reducción significativa en la medida del impacto del estrés laboral dentro del grupo de investigación. En el primer test, se identificó que el 16.7% de los participantes experimentaba un alto nivel de estrés y el 62.5% presentaba un nivel de estrés. Sin embargo, en el último test, se observó una reducción significativa, con solo un 20.8% de los empleados mostrando un alto nivel de estrés. Además, con respecto al estrés se registró un aumento en el nivel intermedio, pasando del 16.7% al 66.7%. Además, se observó un aumento en la categoría de menor nivel, pasando del 4.2% al 12.5% en la evaluación

posterior. Estos hallazgos demuestran que las medidas implementadas fueron exitosas.

Por otro lado, Montero (2019) optó por probar los efectos positivos que podría tener la introducción de pausas activas dentro del horario laboral como una acción para reducir los indicadores de estrés en el lugar de trabajo. Empleó la Escala de Estrés en Enfermería (NSS) con el propósito de analizar el nivel de estrés de cada individuo antes y después de la introducción del programa, se realizaron mediciones pertinentes. Al comparar las evaluaciones inicial y final, se demostró una clara mejoría en los participantes, con una reducción del 90% al 5% de las personas que experimentaban estrés crónico. Estos resultados demuestran que el desarrollo del programa de pausas activas, en conjunto con las diversas técnicas utilizadas, tiene un impacto positivo en los individuos al reducir notablemente las consecuencias de estrés laboral y mejorar el ambiente laboral.

Asimismo, Hacha y Quispe (2021) buscan examinar cómo las acciones de mitigación de los riesgos psicosociales en la empresa MAQUINARIA Y SERVICIO ALTO HUARCA S.A. tienen un efecto significativo en el bienestar laboral de los conductores. Para llevar a cabo esta investigación, utilizaron la encuesta SUSESOS/ISTAS 21 y el CVT GOHISALO. Después de llevar a cabo el análisis inicial de riesgo psicosocial y evaluar el nivel de calidad de vida laboral, se pusieron en marcha las acciones de prevención adecuadas. Luego se realizó un nuevo análisis de los riesgos psicosociales y se evaluó el nivel de bienestar laboral final. El objetivo era correlacionar los riesgos psicológicos identificados y sus consecuencias tanto en la calidad de vida laboral inicial como final. Al comparar los resultados, se evidenció una notable mejoría en los aspectos psicosociales, con una reducción significativa del nivel de riesgo alto, pasando del 92.50% al 57.50%. Además, se observó una disminución considerable

en la sensación de un bajo nivel de bienestar en el trabajo, disminuyendo del 65.91% al 24.62% en la categoría de bajo riesgo. Estos resultados confirman que las medidas de control implementadas tuvieron un impacto positivo en el bienestar laboral de los colaboradores.

Así mismo, Zegarra y Loayza (2021) realizaron un estudio con el propósito de analizar el nivel de riesgo psicosocial en el Centro de Aplicaciones Editorial Imprenta Unión y elaborar un programa preventivo para abordar las situaciones más desfavorables y mejorarlas. Aplicaron el cuestionario ISTAS 21 como método de evaluación, y los resultados del diagnóstico revelaron que "el ritmo de trabajo" fue la dimensión con el nivel más alto de riesgo psicosocial, alcanzando un porcentaje del 78.8%. A continuación, se encontraron niveles significativos de riesgo en las categorías de "claridad de rol" con un 64.7%, "exigencias emocionales" con un 57.1%, "calidad de liderazgo" con un 40%, "doble presencia" con un 38.8% y "exigencias cuantitativas e inseguridad laboral" con un 36.5%. Tras apenas 6 meses de implementar el programa de prevención del riesgo psicosocial, se pudo apreciar una reducción significativa en el porcentaje de estas dimensiones vinculadas a la situación más desfavorable, considerando los resultados iniciales. Dichos porcentajes disminuyeron a 18.3%, 11.3%, 20%, 21.1%, 36.6% y 26.8%, respectivamente. Esto resultó en una mejora notable en la situación más favorable, que inicialmente se encontraba en un 0% en las dos primeras categorías. Concluyendo que la implementación del programa de prevención del riesgo psicosocial tuvo un impacto positivo reduciendo los niveles de riesgo y mejorando así considerablemente la situación laboral.

En el estudio de Tibán (2017) se llevó a cabo una investigación con el propósito de identificar y abordar los elementos de peligro presentes en los lugares de trabajo del sector de aparato. El objetivo principal fue detectar los factores de riesgo y establecer acciones

anticipatorias para disminuir los riesgos identificados. Lo importante de este trabajo radica en su capacidad para identificar los riesgos en las áreas de trabajo y, a partir de ello, implementar acciones preventivas que ayuden a disminuir dichos riesgos. En este estudio se aplicaron métodos ergonómicos como OCRA, REBA y MAC. Los resultados revelaron que 5 puestos presentaban un riesgo alto, 11 un riesgo medio y 5 un riesgo bajo debido a movimientos repetitivos y mala manipulación manual de carga. Además, a través de una encuesta utilizando el método de Pearson, se llegó a la conclusión que los trabajadores experimentaban problemas musculoesqueléticos gracias a las actividades manuales que realizaban en sus puestos de trabajo. Estos resultados revelaron deficiencias en la gestión de seguridad y salud ocupacional por parte de la empresa.

Según Pazmiño (2017) planteó como objetivo principal investigar el impacto de la ergonomía en el rendimiento profesional de los empleados. el efecto de la ergonomía en el desempeño laboral de los trabajadores. La muestra de la investigación consistió en 36 trabajadores, para los cuales se diseñó un cuestionario con el fin de recopilar datos sobre sus condiciones laborales. Los resultados obtenidos revelaron que el 42% de la población había experimentado consecuencias físicas como resultado de las actividades laborales. Además, se observó que un tercio de los empleados no percibía apoyo por parte de los superiores, mientras que una cuarta parte consideraba que la empresa no mostraba interés en su crecimiento personal y profesional. Estos hallazgos fueron analizados utilizando un enfoque estadístico basado en la probabilidad (método chi-cuadrado), el cual confirmó la relación entre la ergonomía y el rendimiento laboral en la organización. Como recomendación, se sugiere implementar una gestión responsable de la ergonomía que promueva la prevención de enfermedades y accidentes

laborales, salvaguardando así la salud y el bienestar de los empleados.

Vera (2018) exploró el impacto de implementar un enfoque ergonómico en la reducción significativa de lesiones relacionadas con la ergonomía. La muestra consistió en 48 empleados y se recopilieron datos relevantes. Como resultado, se concluyó que asegurar la protección y el bienestar en todos los roles y secciones de la organización no solo contribuye a la seguridad del personal, aumentando su nivel de resguardo en un 26%, sino que también conlleva beneficios económicos y de recursos al disminuir las lesiones derivadas de la ergonomía, incrementando la productividad en un 35% y la eficacia en un 31%. Es crucial tener en cuenta que la falta de capacitación o la omisión de la misma expone al personal a diversos riesgos presentes en los puestos de trabajo. Este estudio es de suma relevancia, ya que fomenta una mejora significativa en el entorno laboral al proporcionar comodidad y seguridad al personal, al tiempo que disminuye los peligros relacionados que podrían ocasionar incomodidades.

Por otro lado, Caffo (2021) en su trabajo tuvo objetivo principal mitigar los riesgos disergonómicos mediante la implementación de un programa de seguridad basado en el comportamiento seguro. Se seleccionó una muestra de 4 empleados y se realizaron dos mediciones en cada puesto de trabajo. Los resultados revelaron que había una situación de riesgo medio en dos puestos y un riesgo alto en otro, lo que respaldó la necesidad de establecer un programa destinado a mejorar la calidad de vida de los empleados. Se implementó un programa de seguridad enfocado en el comportamiento, abordando aspectos como procedimientos, equipo de protección, herramientas, entorno de trabajo y posturas adoptadas por los trabajadores. Estas mejoras condujeron a una disminución significativa del 98% en los riesgos identificados inicialmente, especialmente en relación a las posturas de trabajo. Esto

indica la importancia de que los colaboradores cumplan con el programa propuesto a diario para llevar a cabo sus actividades de manera segura.

Respecto a las bases teóricas se puede mencionar que:

El riesgo psicosocial se presenta cuando hay deficiencias en la organización, estructura y supervisión del trabajo, así como una falta de respaldo social en el ambiente laboral. Estos elementos pueden dar lugar a efectos adversos en términos emocionales, físicos y sociales, como el estrés ocupacional, el agotamiento y el impacto emocional en los colaboradores. (EU-OSHA, 2009).

De acuerdo con ESSALUD, el Riesgo Psicosocial se destaca como uno de los riesgos más significativos en comparación con los diversos factores físicos, químicos, biológicos y ergonómicos. Esto se debe a que la participación activa del personal es crucial en la prevención de los riesgos laborales (Centro de Prevención de Riesgo del Trabajo, 2015).

Los riesgos psicosociales tienen efectos perjudiciales para la salud de los colaboradores, generando estrés y enfermedades a largo plazo que afectan diversos sistemas del cuerpo, como el cardiovascular, respiratorio, inmunológico, gastrointestinal, dermatológico, endocrino, musculoesquelético y mental. Estos riesgos son el resultado de condiciones laborales deficientes, que reflejan una organización laboral inapropiada (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2015).

El estrés ocupacional se produce cuando las exigencias laborales exceden la capacidad y habilidades de una persona para hacerles frente, lo que genera respuestas emocionales, mentales y conductuales: a modo de ejemplo, los empleados pueden manifestar síntomas

físicos como tensión muscular, incremento de la presión arterial y aceleración del ritmo cardíaco. A nivel emocional, pueden sentir miedo, irritabilidad, enojo o depresión. Además, pueden experimentar dificultades para concentrarse, resolver problemas y ver disminuida su productividad, entre otros síntomas. (Organización Mundial de la Salud, 2008).

El estrés laboral se origina debido a la fuerte presión en el entorno laboral. Suele surgir cuando hay un desajuste entre las responsabilidades laborales, incluyendo las demandas individuales, y los recursos disponibles para cumplir con ellas de manera eficiente. A veces, este desequilibrio puede originarse por factores externos a la persona. Los síntomas pueden variar desde una leve irritabilidad hasta depresiones más graves, y suelen ir acompañados de cansancio y debilidad física. Esta situación genera una sensación de presión, ansiedad y estrés en respuesta a un evento o situación en el entorno. Se experimenta preocupación por las posibles consecuencias de no poder cumplir con un objetivo o demanda establecida. Este tipo de estrés ocurre principalmente en el ámbito laboral, especialmente cuando se trabaja bajo presión o en un ambiente tenso. (Prevecon, 2018).

Cuando las exigencias del trabajo son excesivas y los recursos disponibles, como habilidades, conocimientos y experiencia en las tareas realizadas, son limitados, se generan respuestas adaptativas que involucran una activación fisiológica. Esta reacción al estrés provoca diferentes emociones negativas y de gran importancia, como la sensación de inquietud, el enojo y la tristeza profunda (Ramón, 2008).

El estrés ocupacional afectó al 22% de los empleados de la Unión Europea en el año 2005, convirtiéndose así en el segundo problema de salud más frecuente en el entorno laboral. En el año 2002, se calculó que el estrés ocupacional en los países de la Unión Europea tenía un

costo económico de aproximadamente 20.000 millones de euros. Este estudio identificó al estrés como uno de los principales problemas de salud ocupacional en Europa, y se prevé un probable aumento en el número de personas que experimentan problemas de salud relacionados con este trastorno psicológico (Revista Crítica, 2010).

¿Cuáles son las medidas que Recursos Humanos están implementando para prevenir el 'burnout' en sus colaboradores? Considerando que este se encuentra en el entorno laboral, es fundamental que las organizaciones tomen acciones para prevenirlo, con el objetivo de fortalecer el compromiso y el desempeño de los colaboradores, evitando así que se desencadenen trastornos conductuales, emocionales y físicos que puedan repercutir en su calidad de vida y productividad. Para lograr este objetivo, es esencial proporcionar recursos que fomenten la autorregulación emocional, así como fomentar una comunicación continua entre la empresa y los empleados para abordar sus inquietudes y necesidades de manera constante. Además, es fundamental crear un ambiente de trabajo favorable donde prime el respeto entre los empleados. Según el estudio 'COVID-19 Global Impact' Se evidencia una satisfacción notable en relación a las interacciones en el ambiente de trabajo. Específicamente, el 79% de los trabajadores en España indican tener buenas relaciones con sus colegas, y el 67% tiene una relación positiva con sus superiores. Además, en menor medida, algunos encuestados también mencionan no tener temor de perder su empleo y contar con cierta estabilidad laboral (62%), disfrutar de facilidades para equilibrar el trabajo y la vida familiar (61%), y tener una carga de trabajo manejable sin dificultades (54%) (Cigna, 2020).

1.2. Formulación del problema

¿Cuál debe ser la propuesta de un plan de riesgo psicosocial para reducir el estrés ocupacional en personal de salud del Hospital de un Emergencias Lima - 2023?

1.3. Objetivos

Proponer un plan de riesgo psicosocial para reducir el estrés ocupacional en personal de salud de un Hospital de Emergencias Lima - 2023.

Para los objetivos específicos se tiene:

- Diagnosticar la situación actual con respecto al estrés ocupacional del personal de salud de un Hospital de Emergencias Lima - 2023
- Diseñar una propuesta de un plan de riesgo psicosocial para reducir el estrés ocupacional en el personal de salud de un Hospital de Emergencias Lima – 2023.
- Estimar el impacto de la propuesta para reducir el estrés ocupacional en el personal de salud de un Hospital de Emergencias Lima – 2023.

1.4. Hipótesis

La propuesta de un plan de riesgo psicosocial reducirá el estrés ocupacional en el personal de salud de un Hospital de Emergencias Lima– 2023.

Justificación

Para toda empresa, es fundamental mejorar las condiciones laborales, promover la salud mental y física de los trabajadores y, en este caso, contribuir a la excelencia en la atención médica.

Esta investigación cuenta con justificaciones teóricas, prácticas, metodológicas y sociales.

Justificación teórica

Esta investigación se apoya en principios establecidos de salud ocupacional, psicología organizacional y gestión del estrés, construyendo una base teórica robusta para analizar los aspectos psicosociales en el entorno laboral de la salud.

Justificación práctica

Se pretende darle un enfoque preventivo y positivo a este problema, se analizará las causas y las repercusiones que trae el estrés ocupacional en el personal de salud, tratando de demostrar de esta manera que sí es posible salir de ello, mejorando así su salud física y emocional del personal de salud.

Justificación metodológica

Se realizó una correlación entre las variables riesgo psicosocial y estrés ocupacional. Para ello, se utilizó el cuestionario COPSOQ-ISTAS21 para la medición de riesgos psicosociales y modificarlos a través de una metodología participativa que incluya al personal de Salud.

Justificación social

Los beneficiarios directos de esta investigación será el mismo personal que colaboró con la investigación, ya que, al distinguir los niveles de estrés en el personal, se podrá realizar un trabajo de n solo de recuperación, sino de prevención, así podrán ser orientados para lograr un ambiente laboral placentero y poder desempeñarse de modo próspero y seguro.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

Para llevar a cabo este estudio, se optará por utilizar un enfoque cuantitativo, el cual se basa en el empleo de métodos estadísticos para comprender aspectos específicos de interés relacionados con la población objeto de investigación. Este enfoque se aplica en diversos contextos, abarcando desde investigaciones de opinión hasta diagnósticos para establecer estrategias de desarrollo (Hueso & Cascant, 2012).

La investigación descriptiva busca obtener información y datos sobre las características, propiedades, aspectos o dimensiones de la población en estudio: Personal de Salud de un Hospital de Emergencias (Nicomedes, 2018).

La investigación no experimental se refiere a estudios en los que no manipulamos intencionalmente las variables independientes para evaluar los efectos de la exposición o aplicación de un tratamiento o condición específica (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

El diseño de investigación transversal busca describir variables y analizar cómo se relacionan e impactan entre sí en un momento específico (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

La población se define como un grupo de personas o elementos que comparten características particulares y que son objeto de estudio o análisis. En consecuencia, existe una relación inductiva entre la población y la muestra, se busca que la muestra observada refleje con precisión la realidad general de la población, con el fin de asegurar la validez de las conclusiones extraídas en el estudio. En esta investigación en particular, la población está compuesta por el personal de salud de un Hospital de Emergencias (Ventura, 2017).

Una muestra será considerada representativa si se selecciona al azar, esto significa que cada persona en la población tiene las mismas posibilidades de ser seleccionada para participar en el estudio (muestreo probabilístico). Además, es crucial que el tamaño de la muestra sea

adecuado para representar numéricamente la distribución de la variable en estudio dentro de la población. En el presente estudio, la muestra se obtuvo del personal de salud de un Hospital de Emergencias, y se establecieron criterios de inclusión que requerían el consentimiento previo del personal de salud para participar en la investigación (Otzen & Menterola, 2017). La muestra estuvo representada solo por el área de emergencias. Se utilizó un método de muestreo no probabilístico por conveniencia, donde cualquier elemento de la población tenía la oportunidad de ser seleccionado como participante y formar parte de la muestra.

Se empleó la observación y el análisis de documentos como método de recopilación de información.

La observación implica registrar de manera organizada, precisa y confiable los comportamientos o acciones que se presentan. Es un método de medición que se puede emplear en una amplia variedad de situaciones (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Además, el análisis documental se refiere a un enfoque de investigación que involucra la revisión exhaustiva y organizada de documentos con el objetivo de comprender, describir y representar de manera sistemática su contenido. Esta técnica busca facilitar la recuperación de información relevante contenida en los documentos, a través de operaciones intelectuales y una estructura unificada. (Dulzaides & Molina, 2004).

El proceso de esta investigación comenzó con la búsqueda y análisis de referencias, lo cual fue fundamental para llevar a cabo este proyecto. Para recopilar los datos, se utilizará el cuestionario COPSOQ-ISTAS21, el cual está validado Anexo (3), para conocer el origen de la exposición a los riesgos psicosociales que puedan generar estrés al personal de salud de un

Hospital de Emergencias y de acuerdo a esos datos realizar una propuesta de mejora y OIT/OMS (Anexo 4).

El análisis de datos es un proceso estructurado de examinar, depurar, modificar y modelar los datos con el fin de identificar pautas, conexiones y tendencias, y transformarlos en información relevante para la toma de decisiones en diversos ámbitos (Paredes y Sánchez, 2021). Por otro lado, para el COPSOQ-ISTAS21 se emplearán un diagrama de barras.

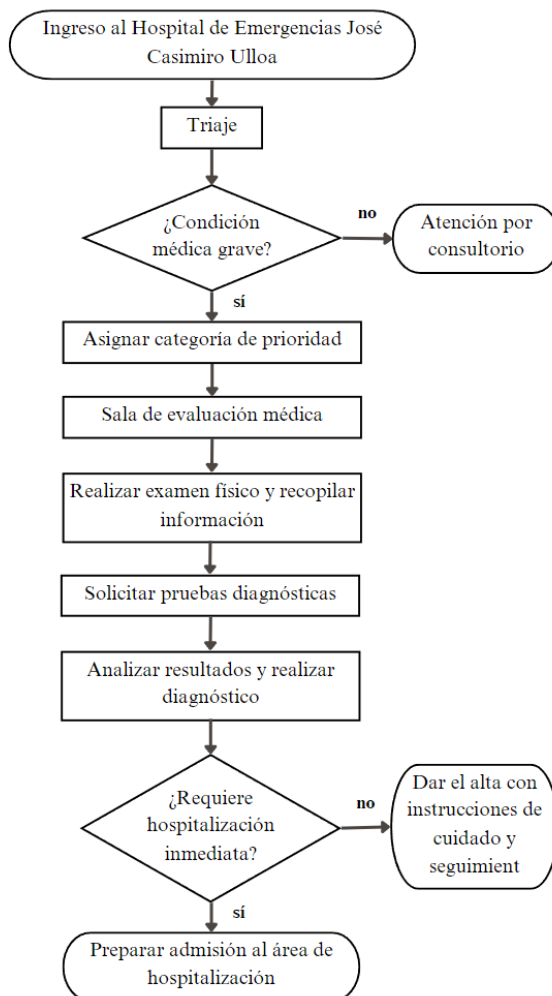
Para los aspectos éticos que sean considerado en el desarrollo de este trabajo, se tomó en cuenta las citas y referencias de todas las fuentes que fueron consultadas, las cuales están bajo el formato APA; también se utilizaron distintos instrumentos que tienen validez a nivel mundial, además se contó con la autorización de las 24 personas a las cuales se les realizarán los cuestionarios mencionados. Todos los datos que se utilicen en este trabajo serán solo de uso académico.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

El Hospital de emergencias, ubicado en la ciudad de Lima, actualmente carece de un plan de riesgo psicosocial, esto asocia a la falta de un área encargada que vele y represente al personal de salud en sus actividades diarias. Todo esto conlleva a que el personal de salud se encuentre vulnerables y/o propensos a sufrir estrés ocupacional, más aún en los últimos tiempos donde han tenido que aportar grandes desafíos como fue la pandemia del COVID 19. Con la presente investigación se diagnostica la exposición actual del personal de salud a Factores de Riesgos Psicosociales a partir de la recolección de data por medio de los instrumentos para el respectivo análisis de datos, ello se evidencia a través de un flujograma de procesos que comprende desde el diagnóstico de los Riesgos Laborales hasta la estimación de alternativas de solución, se procedió a crear un diagrama de Pareto para examinar la exposición de los trabajadores a factores de Riesgo Psicosocial, seguido por un diagrama de Ishikawa para identificar las principales causas raíz.

Figura 1

Flujograma del ingreso de pacientes al área de emergencias de un Hospital de emergencias



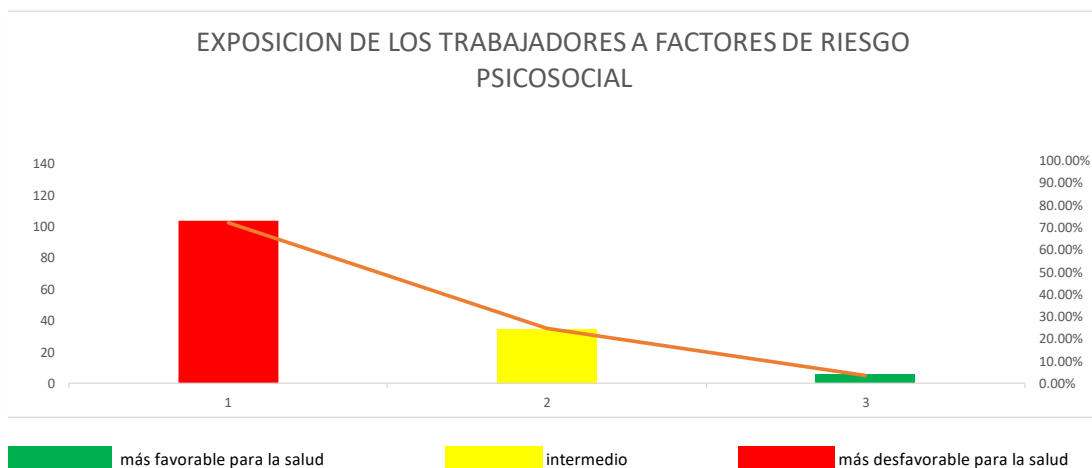
Se aplicó el cuestionario COPSOQ-ISTAS21 para la evaluación de Riesgos Psicosociales en el trabajo a 24 trabajadores Anexo (3) del área de emergencias de un Hospital de emergencias, fueron 38 preguntas para medir la exposición a factores de Riesgo Psicosocial, considerando las siguientes normas de puntaje: 0 para nunca, 1 para sólo una vez, 2 para algunas veces, 3 para muchas veces y 4 para siempre, Anexo (6). Una vez obtenidas las respuestas fueron promediadas y tabuladas.

Se procedió a utilizar la herramienta de análisis PARETO en cual se emplea un diagrama de barras para mostrar la exposición del personal de salud a factores de Riesgo Psicosocial; teniendo en cuenta la graduación de colores, donde el verde representa la situación

más favorable, el amarillo representa una situación intermedia y el rojo representa una situación más desfavorable. Para la evaluación en la escala de riesgos, se han tenido en cuenta los valores indicados en Anexo (4). Una vez identificada la exposición podremos analizar cuáles son los factores más desfavorables y en qué situaciones se encuentran en mayor porcentaje y así poder aplicar la propuesta de mejora de acuerdo a ello.

Figura 2

Pareto de la exposición del personal de salud de emergencias de un Hospital de emergencias a factores de Riesgo Psicosocial y su clasificación de acuerdo a la graduación

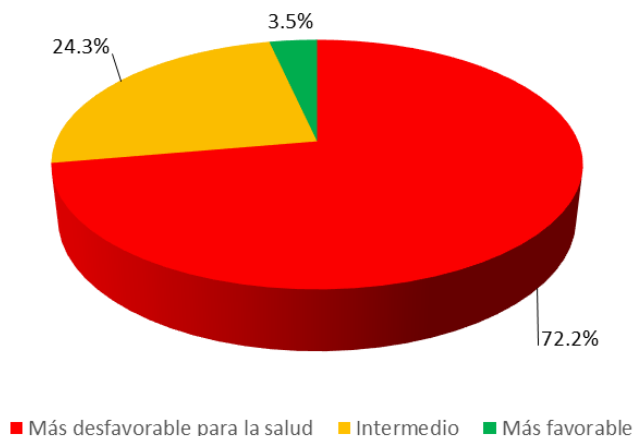


En la figura 3 se muestra la tabulación realizada a la tabla de preguntas y respuestas del cuestionario COPSOQ-ISTAS21 Anexo (7), la cual muestra un resultado del 71.83% más desfavorable para la salud, 24.6% intermedio y 3.52% más favorable para la salud.

Figura 3

Exposición a los factores de riesgo de Riesgo Psicosocial expresado en porcentajes

EXPOSICION DE LOS TRABAJADORES A FACTORES DE
RIESGO PSICOSOCIAL



Una vez determinada la exposición del personal de salud a los distintos Factores de Riesgo Psicosocial se calculó el porcentaje de acuerdo a cada uno de ellos.

Tabla 1

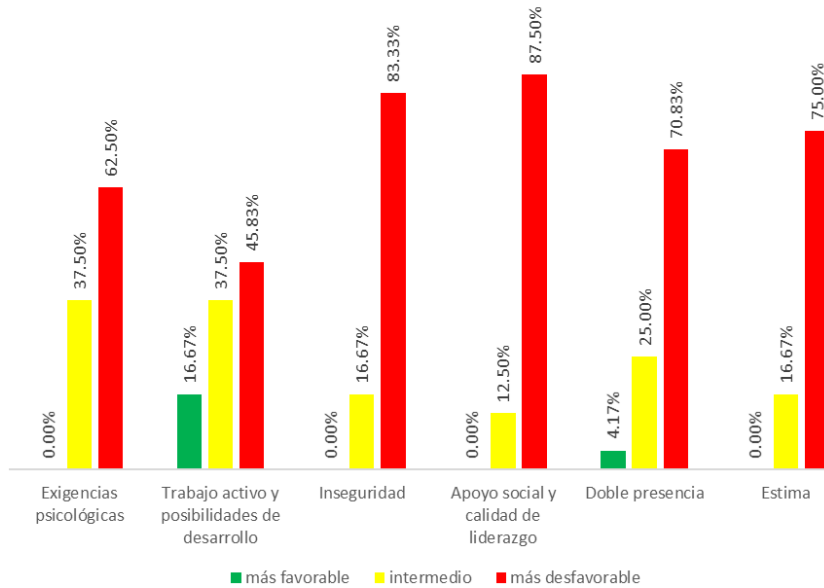
Resultados obtenidos para los Factores de riesgo psicosocial

Factores de riesgo Psicosocial	Número de respuestas de cada situación de exposición						Total	
	más favorable		intermedio		más desfavorable		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Exigencias psicológicas	0	0.00	9	37.50	15	62.50	24	100
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	4	16.67	9	37.50	11	45.83	24	100
Inseguridad	0	0.00	4	16.67	20	83.33	24	100
Apoyo social y calidad de liderazgo	0	0.00	3	12.50	21	87.50	24	100
Doble presencia	1	4.17	6	25.00	17	70.83	24	100
Estima	0	0.00	4	16.67	18	75.00	24	100

Figura 4

Factores de riesgo psicosocial y el nivel de exposición de los trabajadores expresado en porcentajes

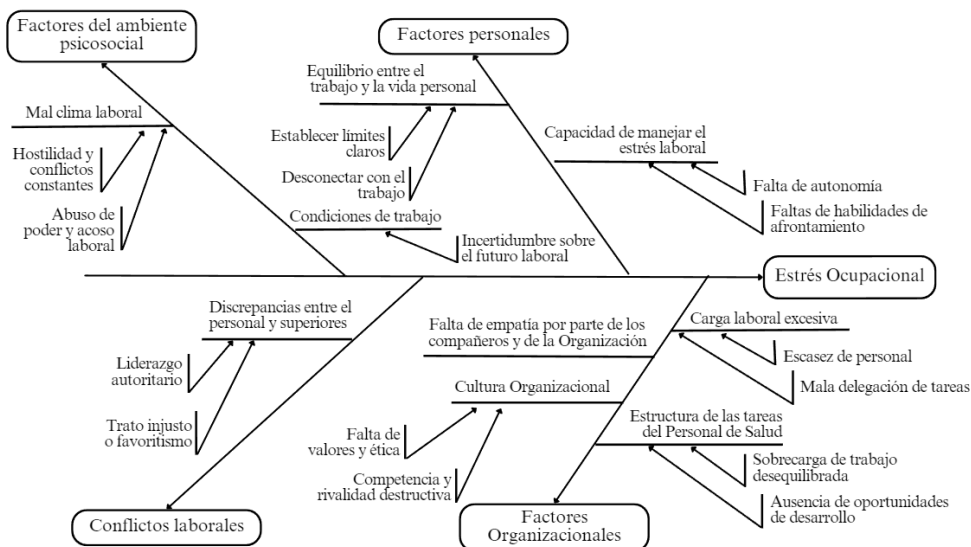
SITUACIÓN ACTUAL DE LA EXPOSICIÓN DEL PERSONAL DE SALUD POR FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL



En la Figura 5 se puede visualizar el diagrama de causa efecto, herramienta utilizada para el diagnóstico de la variable independiente, en el que se plasmaron las causas raíces que causan el estrés ocupacional en un Hospital de Emergencias, podemos observar que es una mezcla de causas a nivel personal y del entorno laboral.

Figura 5

Diagrama causa efecto sobre el Estrés Ocupacional

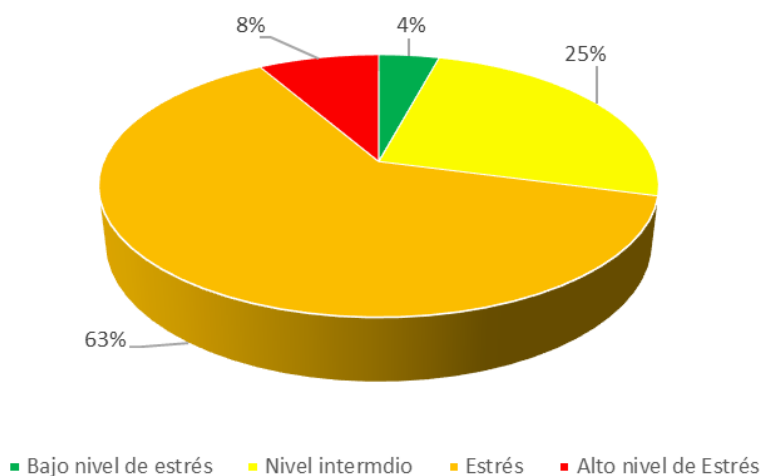


Una vez obtenida información sobre la exposición del personal a los factores de riesgo psicosocial, se aplicó el cuestionario de la OIT-OMS para evaluar el nivel de estrés laboral (Anexo 5).

Figura 6

Resultados del cuestionario para conocer el Nivel de Estrés en el personal de salud de un Hospital de emergencias

NIVEL DE ESTRÉS ACTUAL DEL PERSONAL DE SALUD



Lo que quiere decir que el mayor porcentaje del Personal de Salud sufre de Estrés ocupacional.

Para tener una mayor noción de los riesgos ocasionados por el estrés que afecten al personal de salud de un Hospital de emergencia, se elaboró un mapa de riesgos Anexo (5) y una matriz IPERC Anexo (6).

Tabla 2

Nivel y Grado de riesgo por puesto

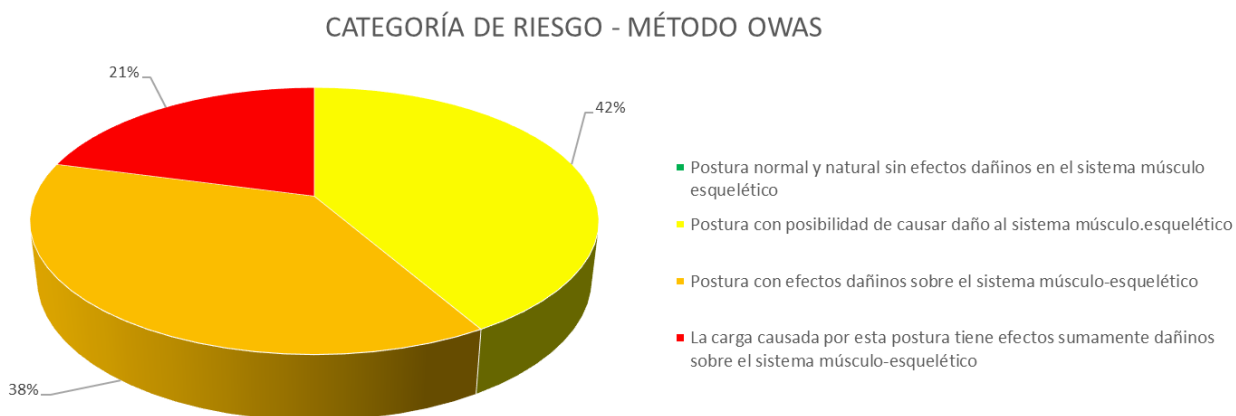
ENFERMERA	Carga laboral excesiva, falta de claridad en las funciones del puesto, cambios imprevistos de horarios de trabajo, comunicación ineficaz, acoso psicológico y sexual	22	IMPORTANTE
	Postura incorrecta por prolongado trabajo en posición de pie, falta de conocimiento de técnicas adecuadas para la movilización del paciente	24	IMPORTANTE
	Probabilidad de infecciones por accidentes punzocortantes	27	INTOLERANTE
MÉDICO EMERGENCIÓLOGO	Carga laboral excesiva, falta de claridad en las funciones del puesto, cambios imprevistos de horarios de trabajo, comunicación ineficaz, acoso psicológico y sexual	22	IMPORTANTE
	Postura incorrecta por prolongado trabajo en posición de pie, falta de conocimiento de técnicas adecuadas para la movilización del paciente	24	IMPORTANTE
	Probabilidad de inhalación de patógenos, por ojos mucosa y piel	20	IMPORTANTE

En la tabla 2 se plasmó los puestos incluidos en la muestra añadiendo el grado de riesgo y nivel de riesgo, los cuales se obtuvieron después de la tabulación de la tabla IPERC Anexo (6), podemos observar que existen 0 riesgos triviales, 0 riesgos tolerables, 1 riesgo moderado representando el 7.63%, 3 riesgos importantes que representan el 48.85% y 2 riesgos intolerables que representan el 43.51%.

Por último, la ergonomía está directamente relacionada con la seguridad y salud de las personas, es por ello que para estimar el riesgo de desarrollar trastornos musco esqueléticos en el personal de salud del área de emergencias se empleó el método OWAS para conocer si cuentan con una adecuada posición ergonómica al momento de realizar las tareas designadas.

Figura 7

Resultados de la aplicación del método OWAS para conocer la categoría de riesgo por códigos de postura en el personal de salud de un Hospital de Emergencias



Lo que quiere decir que debemos proponer medidas correctivas las cuales puedan ser implementadas inmediatamente ya que más del 50% del personal de salud puede sufrir daños en su sistema músculo-esquelético.

Luego de evaluar la situación actual del personal de salud en el Hospital de Emergencias en términos de factores de riesgo psicosocial y nivel de estrés, se desarrolló un plan de acción para reducir y prevenir el estrés laboral. El objetivo era mejorar el desempeño laboral y el bienestar del personal de salud en un entorno de emergencias hospitalarias.

Tabla 3

Plan de riesgo psicosocial para disminuir y prevenir el estrés laboral

OBETIVO GENERAL	OBETIVOS ESPECÍFICOS	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	COSTO	ÁREA RESPONSABLE
Disminuir el estrés ocupacional en el personal de salud del Hospital de emergencias José Casimiro Ulloa	Mejorar los niveles de bienestar personal y emocional del personal de salud participantes.	Taller de 'mindfulness' para personal de salud	S/ 1,520.00	Recursos humanos
	Implementar medidas para evitar y gestionar el estrés laboral del personal del sector salud.	Cronograma de capacitaciones para prevenir el estrés ocupacional	S/ 1,200.00	Recursos humanos
		Cronograma de capacitaciones en técnicas de levantamiento y movimiento seguro para el personal de salud	S/ 1,400.00	Recursos humanos
		Promover el trabajo en equipo ya que el taller será grupal e interactivo	Programa de Pausas Activas	S/ 1,200.00

El plan de riesgo psicosocial consta en implementar 4 actividades.

La primera es un taller de 'mindfulness' Anexo (16), el cual tuvo como finalidad explorar cómo el uso de técnicas de mindfulness impacta en la forma en que los profesionales perciben su bienestar personal y su nivel de estrés. El objetivo principal de este taller fue que el personal de salud conozca habilidades de atención plena y autocuidado para manejar el estrés

Por último, se diseñó un programa de pausas activas Anexo (19) el cual proporcionó beneficios como la reducción del estrés, la prevención de lesiones, una mejor circulación sanguínea, el aumento de la energía y la productividad, el mejoramiento del estado de ánimo, el fortalecimiento del trabajo en equipo ya que los talleres interactivos fueron grupales. Las pausas activas de 10 minutos se realizaron a las 10:30am y a las 4:30pm.

Estimación de impacto de la propuesta del plan de riesgo psicosocial para reducir el estrés ocupacional en el personal de salud de un Hospital de Emergencias

Para poder realizar la comprobación de hipótesis respecto a que la implementación de la propuesta del plan de riesgo psicosocial redujo el estrés laboral en el personal de salud, se elaboró un plan de inversión y se procedió a adaptar los cuestionarios empleados en un inicio para que midan la percepción del impacto de la propuesta.

Tabla 4

Plan de inversión del plan de riesgo psicosocial para reducir el estrés ocupacional

PLAN DE INVERSIÓN						
ACTIVIDAD	DURACIÓN	COSTO POR SESIÓN	COSTO TOTAL		DESCRIPCIÓN	
Taller de 'mindfulness' para personal de salud	8 sesiones	S/	190.00	S/	1,520.00	El taller de mindfulness proporcionará técnicas y herramientas para ayudar al personal a gestionar el estrés, mejorar la concentración y promover el bienestar mental. Se recomienda contratar a un instructor certificado de mindfulness para facilitar las sesiones.
Cronograma de capacitaciones para prevenir el estrés ocupacional	8 sesiones	S/	150.00	S/	1,200.00	Se abordarán temas como la gestión del tiempo, el manejo efectivo de situaciones estresantes y estrategias para el autocuidado.
Cronograma de capacitaciones en técnicas de levantamiento y movimiento seguro para el personal de salud	7 sesiones	S/	200.00	S/	1,400.00	Se brindarán pautas sobre posturas correctas, uso de equipos ergonómicos y estrategias para evitar sobrecargas.
Programa de Pausas Activas	Diario	-		S/	1,200.00	Estos ejercicios ayudarán a reducir la tensión muscular, mejorar la circulación y promover la relajación. Los materiales necesarios para el programa de pausas activas pueden incluir colchonetas de yoga, bandas elásticas, pelotas de ejercicios y guías visuales de ejercicios.
COSTO TOTAL				S/	5,320.00	

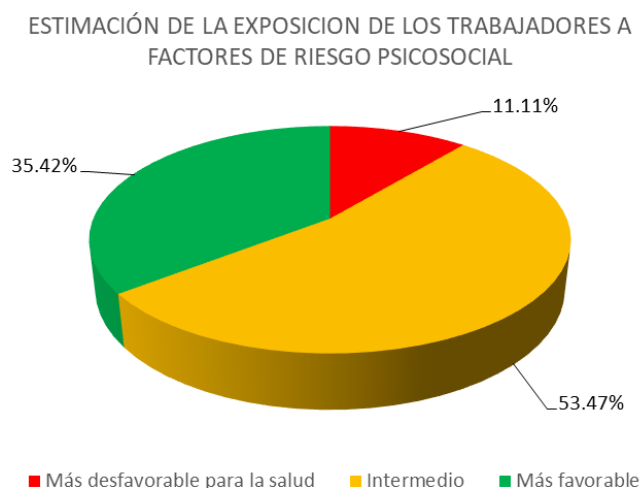
El plan de inversión propuesto para el hospital de emergencias se centra en actividades destinadas a mejorar el bienestar y reducir el estrés ocupacional del personal de salud. Incluye

un taller de mindfulness de 8 sesiones, capacitaciones para reducir el estrés ocupacional de 8 sesiones, capacitaciones en técnicas de levantamiento y movimiento seguro de 7 sesiones, y un programa de pausas activas. Este plan de inversión busca mejorar el bienestar y la salud del personal de salud mediante la implementación de actividades que promueven la atención plena, la reducción del estrés, la prevención de lesiones y la incorporación de pausas activas.

Como segundo método de comprobación adaptamos el cuestionario COPSOQ-ISTAS21 Anexo (20) abarcando las 6 categorías originales, pero con preguntas orientadas a medir la percepción de la reducción de estrés ocupacional y riesgos laborales.

Figura 10

Estimación de la exposición a los factores de riesgo de Riesgo Psicosocial expresado en porcentajes al finalizar la aplicación de la propuesta

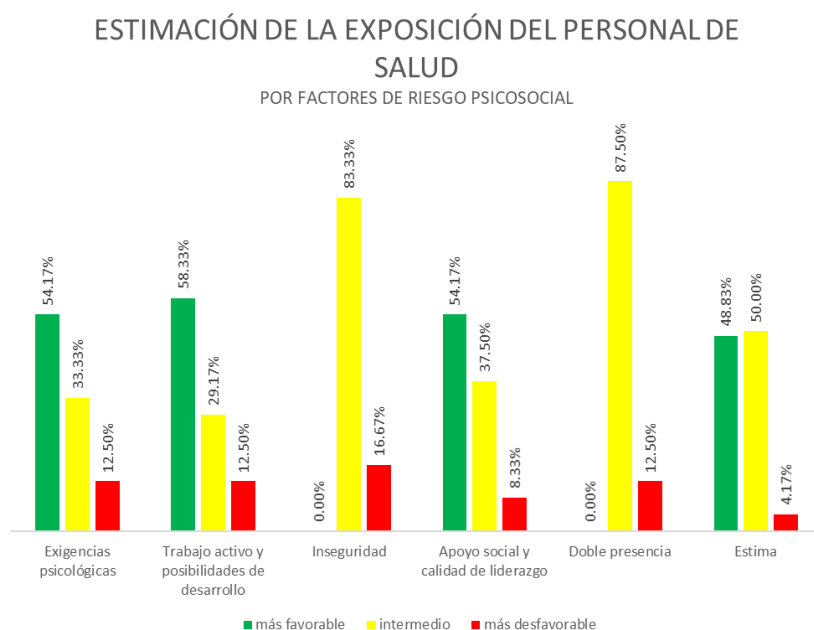


La Figura 10 muestra la estimación de los impactos generados por la aplicación de la propuesta para reducir el estrés el personal de salud, donde podemos apreciar que la exposición de los trabajadores a los Factores de Riesgo Psicosocial mejoró en las siguientes medidas, más desfavorable de un 72.2% a un 11.11%, intermedio de un 24.3% a 53.47 y más favorable de 3.5% a 35.42%.

Una vez determinada la estimación de la exposición del personal de salud a los distintos Factores de Riesgo Psicosocial se calculó la estimación del porcentaje de acuerdo a cada uno de ellos Anexo (21).

Figura 11

Estimación de la exposición por factores de riesgo psicosocial y el nivel de exposición de los trabajadores expresado en porcentajes al finalizar la aplicación de la propuesta

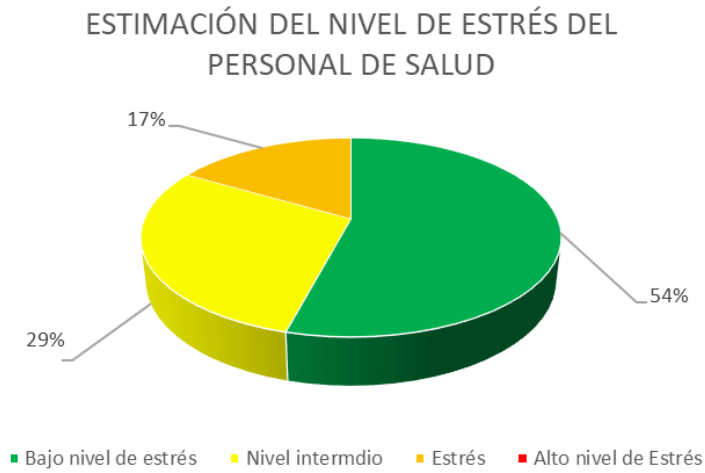


La Figura 11 muestra la estimación de la exposición por factores de Riesgo Psicosocial mostrando así que habría una notable mejora en los siguientes factores con respecto a la situación inicial, en los siguientes factores, Exigencias psicológicas, Trabajo activo y posibilidad de desarrollo, Apoyo social y calidad de liderazgo y Estima.

Para finalizar se aplicó la adaptación del cuestionario de la OIT-OMS para estimar el nivel de estrés laboral Anexo (22) al finalizar el desarrollo de la propuesta.

Figura 12

Estimación del Nivel de Estrés en el personal de salud de un Hospital de Emergencias al finalizar la aplicación de la propuesta



En la Figura 12 se observa la estimación del nivel de estrés del personal de salud una vez aplicadas las herramientas propuestas, podemos apreciar que ya no existe personal de salud que experimente un nivel alto de estrés, lo cual representa una mejora significativa, por otro lado, el nivel estrés disminuyó de un 63% a un 17%, el 29% se encuentra en un nivel intermedio y el 54% restante tiene un bajo nivel de estrés.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Para comenzar con este capítulo se discutirá el objetivo principal, el cual es: Proponer un plan de riesgo psicosocial para reducir el estrés ocupacional en personal de salud de un Hospital de Emergencias Lima – 2023, para ello se evaluó el área de emergencias del Hospital, ya que carecían de un plan de riesgo psicosocial y de actividades que contribuyan al bienestar del personal, para el Centro de Prevención de Riesgo del Trabajo (2015) el Riesgo Psicosocial se destaca como uno de los riesgos más significativos en comparación con los diversos factores físicos, químicos, biológicos y ergonómicos. Sin embargo, después de realizar la estimación de la implementación el plan de riesgo psicosocial, se produjo un cambio radical en los resultados estimados. La situación más desfavorable experimentó una marcada reducción al 11,1%, mientras que la situación intermedia experimentó un 53,5%. Por otro lado, la situación más favorable se estableció en un 35,4%. Estos cambios indican una transformación sustancial en el equilibrio y bienestar laboral, reflejando una disminución notoria en los niveles de riesgo psicosocial. A su vez, Zegarra y Loayza (2021) tras la implementación del programa de prevención del riesgo psicosocial durante un periodo de 6 meses, se produjo un cambio significativo en los resultados. La situación más desfavorable experimentó una disminución del 18,8%, mientras que la situación intermedia aumentó al 33,8%. Por otro lado, la situación más favorable alcanzó un porcentaje del 47,9%. Estos cambios reflejan una mejora notable en el bienestar laboral y una reducción de los niveles de riesgo psicosocial. Esto evidencia que, si se actúa al identificar y prevenir los riesgos mediante la implementación de un programa de actividades apropiadas, es posible generar mejoras significativas.

Para el primer objetivo específico: Diagnosticar la situación actual con respecto al estrés

ocupacional del personal de salud de un Hospital de Emergencias Lima - 2023, se realizó una matriz IPERC donde se identificaron los peligros y riesgos por cada actividad que realiza el personal de la muestra y el nivel de riesgo en el que se encuentran para conocer la situación actual de los colaboradores y de la empresa, y así poder proponer un Plan de Riesgo Psicosocial. Hacha y Quispe (2021) destaca la importancia de que la empresa revise cuidadosamente los procedimientos operativos relacionados con el transporte y la identificación de posibles peligros. Esto se debe a la posibilidad de que haya otras fuentes que puedan contribuir al aumento del nivel de riesgos potenciales. Por lo tanto, es crucial realizar un análisis temprano, evaluar y gestionar adecuadamente todos los elementos que puedan generar enfermedades y afectar negativamente el bienestar físico y mental, en el matriz IPERC elaborada se logró identificar un total de 9 riesgos con sus respectivas consecuencias en el personal de salud de emergencias, así mismo se utilizó un cuestionario validado para medir el nivel de riesgo psicosocial y nivel de estrés en el que se encuentra el personal, dando este un resultado de Nivel de Riesgo importante e intolerable. Tibán (2019), se logró determinar que, tras realizar un diagnóstico inicial en la empresa, se encontraron niveles significativos de riesgo en el área de aparato. Específicamente, se identificaron 5 riesgos altos, 11 riesgos medios y 5 riesgos bajos. Por otro lado, Pazmiño (2017) identificó que una parte significativa de la población investigada ha experimentado efectos físicos negativos, tales como molestias relacionadas con posturas inadecuadas, manipulación de carga y movimientos repetitivos. Además, un porcentaje considerable de los participantes (33%) expresó sentir la falta de apoyo por parte de los altos mandos de la empresa, mientras que el 25% percibió que la organización no se preocupa por su crecimiento profesional y personal. Estos hallazgos ponen de manifiesto que las organizaciones que carecen de un enfoque sólido y adecuado en

cuanto a la gestión del riesgo psicosocial, adaptado a las labores y condiciones de trabajo específicas, suelen enfrentar una mayor cantidad de riesgos y peligros para sus colaboradores.

Para el segundo objetivo específico: Diseñar una propuesta de un plan de riesgo psicosocial para reducir el estrés ocupacional en el personal de salud de un Hospital de Emergencias Lima – 2023. Este plan de actividades abarca el aspecto operativo, proponiendo la implementación de diversas medidas. Como cronograma de capacitaciones, talleres de "mindfulness" y programas de pausas activas. El propósito principal de estas acciones fue reducir los riesgos psicosociales, disminuir el estrés ocupacional y por ende mejorar el bienestar de los colaboradores. Dicho esto, Vera (2018) en su estudio llevado a cabo reveló que la introducción de un plan ergonómico en el departamento de transporte de Olva Courier S.A.C tuvo un impacto significativo en la reducción de lesiones relacionadas con la ergonomía. Este enfoque permitió a los trabajadores alcanzar niveles elevados de productividad y eficiencia en sus tareas, logrando un aumento del 35% en la productividad y un incremento del 31% en la eficiencia como resultado directo de la implementación del plan ergonómico. Además, Caffo (2017) implementó un programa de seguridad dando lugar a una significativa reducción del nivel de riesgo asociado a las posturas de trabajo. Estos hallazgos demuestran de manera evidente que, al llevar a cabo el programa, se logra establecer zonas seguras para los empleados. Para mantener estas mejoras y garantizar la seguridad de los trabajadores, es fundamental que los operarios sigan los pasos establecidos a diario. Podemos observar que los tres casos analizados coinciden en la implementación de medidas específicas para reducir riesgos, mejorar el bienestar de los colaboradores y aumentar la eficiencia en las tareas laborales. Estos enfoques demuestran la importancia de gestionar tanto los riesgos psicosociales como los

riesgos ergonómicos y de seguridad para crear entornos laborales seguros y saludables.

Para el tercer objetivo específico: Estimar el impacto de la propuesta para reducir el estrés ocupacional en el personal de salud de un Hospital de Emergencias Lima – 2023. Para Valderrama & Polonos (2020) el estrés laboral desempeña un papel fundamental en la disminución de la eficiencia en el trabajo y en la calidad de la atención brindada a los pacientes. Se logró apreciar que ya no existe personal de salud que experimente un nivel alto de estrés, lo cual representa una mejora significativa, por otro lado, el nivel estrés disminuyó de un 63% a un 17%, el 29% se encuentra en un nivel intermedio y el 54% restante tiene un bajo nivel de estrés. Por otro lado, los autores Núñez y Pérez (2019) aplicaron un plan preventivo que abordó la problemática del estrés laboral utilizando una metodología basada en CoPsoQ. Tras la implementación de nuestro plan de gestión del riesgo psicosocial, se observó una notable reducción en los niveles de estrés laboral. El porcentaje de empleados con alto nivel de estrés disminuyó del 16.7% a un 0% en el pos test. En cuanto al nivel de estrés en general, se registró una disminución del 62.5% al 20.8% después de la evaluación en el pos test. También se observó un incremento en los niveles intermedios de estrés, pasando del 16.7% al 66.7% en el pos test. Asimismo, el nivel de estrés bajo aumentó del 4.2% al 12.5% tras la evaluación en el pos test. Estos resultados demuestran que la implementación del plan preventivo ha cumplido con las expectativas establecidas. En términos de propuestas, el programa de intervención incluyó técnicas de relajación para reducir el estrés laboral y mejorar la calidad de vida del personal de salud. Además, se utilizó la metodología CoPsoQ, que sigue una secuencia para identificar las causas de los factores de riesgo psicosocial y establecer medidas preventivas.

Al final de diseñar la propuesta se llegó las siguientes conclusiones:

En cuanto a la propuesta diseñada para reducir el estrés ocupacional en el personal de un Hospital de Emergencias se logró impactar de manera positiva ya que en los niveles de estrés ocupacional identificados se logró eliminar el alto nivel de estrés ya que estaba en un 8%, el nivel de estrés reducirlo de un 63% a un 17%, el nivel intermedio pasó de un 25% a un 29% al igual que el bajo nivel de estrés aumentó de un 4% a un 54% siendo una respuesta positiva a la propuesta, es por ello que deberían implementar la propuesta en un corto plazo.

Se llevó a cabo un diagnóstico inicial del personal de salud del Hospital de Emergencias, empleando diagrama de Pareto, así como en diagrama de Causa- Efecto, Método Owas, con estas herramientas se pudo identificar las causas que provocan la problemática y así se identificaron diversas áreas de mejora en términos de condiciones laborales y ergonomía. Este análisis inicial fue fundamental para desarrollar la propuesta de gestión del riesgo psicosocial y evaluar su efecto potencial.

Se realizó una propuesta de Plan de Riesgo psicosocial con el cual se logró reducir el nivel de exposición a factores de riesgo psicosocial y la reducción del estrés ocupacional mediante una serie de cronogramas de capacitaciones, para prevenir el estrés ocupacional y en técnicas de levantamiento y movimiento seguro para el personal de salud, taller de “mindfulness” y programa de pausas activas, mejorando en los siguientes niveles de exposición de personal por factores de riesgo psicosocial: Exigencias Psicológicas, trabajo activo y posibilidad de desarrollo, doble presencia y estima aumentando a un 50% aproximadamente en la categoría de Más favorable.

Finalmente se realizó una estimación mediante una adaptación de los cuestionarios empleados inicialmente, con respecto a la exposición del personal a factores de riesgo psicosocial un 35.42 se encuentra en la categoría más favorable de un 3.5% y en el nivel de estrés ocupacional un 54% del personal se encuentra en un bajo nivel de estrés de un 4%

REFERENCIAS

- Alan, P. P. O. (2021, 6 mayo). *Diseño e implementación de un programa de prevención de riesgo psicosocial para la mejora de la situación más desfavorable en el Centro de Aplicaciones*. Editorial Imprenta Unión.
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/4472>
- Castelán, A. Y. E. (2021, 1 diciembre). *Efectividad de intervenciones basadas en mindfulness en mujeres con cáncer de mama*.
<https://www.redalyc.org/journal/1800/180071523005/>
- Cecilia, C. L. L. (2019). *Aplicación de pausas activas para disminuir el estrés laboral en el personal de enfermería que trabaja en el hospital psiquiátrico “Julio Endara” en el periodo abril 2019-septiembre 2019*.
<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/19733>
- Dulzaides, M., & Molina, A. (2004). *Análisis Documental y de Información: Dos componentes de un mismo proceso*.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352004000200011
- Gloria, C. S. D. (2020). *Plan de mitigación en los factores de riesgo psicosocial y ergonómico de los operadores interprovinciales en la empresa de transporte Turismo Escobar S.A.C.* Lima –Perú.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UEPU_9a4f7581c0b7095ba7c1c8216ede3703
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA.
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hueso, A., & Cascant, J. (2012). *Metodología y Técnicas Cuantitativas de Investigación*. MINEDU.
<http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/4600>
- Humbert, H. F. F. (2021). *Efecto en la calidad de vida laboral a causa del análisis y control de los riesgos psicosociales de los conductores de la empresa minera Maquinaria y*

Servicios Alto Huarca S.A.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UTPD_ecaab13ba94ad7e5e34ddd2765068869

Los riesgos del estrés laboral para la salud. (2020, agosto). Instituto Nacional de Salud Pública.

<https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>

Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo | Safety and health at work EU-OSHA. (s. f.-d).

<https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>

Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo. (2015, junio). [essalud.com.pe](http://www.essalud.com.pe).
http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/Junio_2015.htm

Manuela Aguillera (director). (2010). *Atrapados por el Estrés*. [researchgate.net](https://www.researchgate.net).

https://www.researchgate.net/profile/Antonio-Tabares/publication/274215325_Imago_mundi_la_contribucion_cultural_de_la_medicina_al_estres_urbano/links/5519060c0cf2f7d80a3e3843/Imago-mundi-la-contribucion-cultural-de-la-medicina-al-estres-urbano.pdf#page=30

Nicomedes, E. N. (2018b, junio 25). *Tipos de Investigación*.

<http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>

Noemi, L. B. R. (2015). *El estrés laboral y su efecto en el desempeño de los trabajadores del Servicio Técnico Sole E.I.R.L., Trujillo-2015.*

<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/2067>

Organización Mundial de la Salud, "Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional. Consejos para empleadores y representantes de los trabajadores"

http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43770/1/9789243591650_spa.pdf

Otzen, T., & Manterola, C. (2017a). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232.

<https://doi.org/10.4067/s0717-95022017000100037>

Pazmiño, L. (2018). La seguridad y salud ocupacional en el sector de calzado de la provincia de Tungurahua.

<https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/28433>

Prevecon. (2018, 7 mayo). *El estrés laboral: definición, causas, consecuencias y cómo prevenirlo*. PREVECON.

<https://prevecon.org/es/el-estres-laboral-definicion-causas-consecuencias-y-como-prevenirlo/>

Ralfh, N. S. C. (2019). *Aplicación de un plan preventivo para reducir el estrés laboral en los trabajadores del área de servicios comerciales, en una empresa del sector eléctrico*. Arequipa. 2018.

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UTPD_ec4d1469b8c148f242b5960be4ce0713

Ramón, G. (2008, junio). *ESTRÉS LABORAL Y SU IMPACTO EN LA CALIDAD DE SERVICIO DE LA EMPRESA CINÉPOLIS AGUASCALIENTES NORTE*. *bdigital.dgse.uaa.mx*.

<http://bdigital.dgse.uaa.mx:8080/xmlui/bitstream/handle/11317/228/303030.pdf?sequence=1>

Riesgos psicosociales / ISTAS. (2015).

<https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales>

Síndrome de Burnout: qué es y cómo prevenirlo | Cigna. (2020).

<https://www.cignasalud.es/biblioteca-de-salud/sindrome-de-burnout-que-es-y-como-prevenirlo>

Tibán, J. (2017). Puestos de trabajo disergonómicos y su influencia en los dolores músculo esqueléticos en los trabajadores del área de aparado de la empresa Calzado GAMO'S.

<https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/26281>.

Valderrama, E., & Polino, Y. (2020). Estrés laboral en las organizaciones del sector salud en Perú: Una revisión teórica. *Repositorio de Tesis de Universidad Privada Unión*.

<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3960>

Ventura, J. L. (2017). *¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria.*

<http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=s0864->

[34662017000400014&script=sci_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=s0864-34662017000400014&script=sci_arttext&tlng=en)

Vera, Y. (2018). Propuesta de un plan ergonómico para reducir las lesiones disergonómicas en el área de transportes de OLVA COURIER S.A.C, Callao, 2018.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30544.](https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30544)

World Health Organization: WHO. (2019b). Personal sanitario. *www.who.int.*

Anexos

Anexo 1: Matriz de Operacionalización

VARIABLE	DEP. CONCEPTUAL	DEF. OPERATIVA	DIMENSIÓN	INDICADOR
<p>Variable Independiente:</p> <p>Riesgo Psicosocial</p>	<p>En el Perú, la definición de riesgo psicosocial es similar a la definición validada internacionalmente. Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), el riesgo psicosocial se refiere a “las condiciones y factores en el</p>	<p>El riesgo psicosocial presenta factores organizacionales que pueden afectar negativamente la salud mental de los trabajadores, como la falta de comunicación efectiva, la falta de oportunidades de desarrollo profesional,</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Demanda psicológica - Apoyo social - Condiciones físicas del entorno laboral 	<ul style="list-style-type: none"> - Resultados de los cuestionarios de evaluación

	<p>ambiente laboral que pueden afectar la salud, el bienestar y la capacidad de trabajo de los trabajadores, y que se relacionan con la organización del trabajo, el contenido de trabajo, el ambiente físico del trabajo y las relaciones interpersonales en el trabajo”.</p>	<p>la falta de participación en la toma de decisiones y la falta de políticas y procedimientos claros.</p>		
<p>Variable Dependiente:</p>	<p>El estrés laboral se refiere a un conjunto de respuestas emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales que surgen cuando las demandas del trabajo superan las</p>	<p>El estrés ocupacional se refiere a la respuesta emocional y física que experimentan los trabajadores cuando se enfrentan a demandas laborales que</p>	<p>- Grado de estrés del personal de salud</p> <p>Equilibrio entre trabajo y vida personal</p>	<p>- Evaluaciones de desempeño</p> <p>- Indicadores de salud</p>

Estrés ocupacional	capacidades y habilidades del individuo para rendir de manera eficiente.	exceden sus capacidades y recursos, y que pueden ser generadas por diversos factores del ambiente laboral.	
-----------------------	---	--	--

Anexo 2: Matriz de consistencia

OBJETIVOS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
<p>Objetivo General: Proponer un plan de riesgo psicosocial para reducir el estrés ocupacional en personal de salud de un Hospital de Emergencias</p>	<p>Variable Independiente: Riesgo Psicosocial</p>	<p>Tipo de investigación: Aplicada Descriptivo De acuerdo al enfoque: Cuantitativa De acuerdo a la temporalidad: Retrospectiva Transversal.</p>	<p>Población: Personal de salud de un Hospital de Emergencias</p>
<p>Objetivos Específicos: a) Diagnosticar la situación actual con respecto al estrés</p>	<p>Variable Dependiente:</p>	<p>Diseño de investigación: No experimental Transversal Técnica:</p>	

ocupacional del personal de salud de un
Hospital de Emergencias

b) Diseñar una propuesta de un
plan de riesgo psicosocial para reducir
el estrés ocupacional en personal de
salud de un Hospital de Emergencias

c) Estimar el impacto de la
propuesta para reducir el estrés
ocupacional en personal de salud de un
Hospital de Emergencias

Estrés
Ocupacional

Encuesta.
Observación.
Análisis documentario.

Instrumento:

- OIT/OMS
- COPSOQ-ISTAS21

Método de análisis de datos:

- Gráfico de barras

Muestra:

Enfermeras y Médicos
Emergenciólogos de un
Hospital de Emergencias

Anexo 3. Cuestionario COPSOQ-ISTAS21 para evaluación de Riesgos Psicosociales en personal de salud de un Hospital de Emergencias

Apartado 1

ELIJA UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
1) ¿Tiene que trabajar muy rápido?	4	3	2	1	0
2) ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule trabajo?	4	3	2	1	0
3) ¿Tiene tiempo de llevar al día su trabajo?	0	1	2	3	4
4) ¿Le cuesta olvidar los problemas del trabajo?	4	3	2	1	0
5) ¿Su trabajo, en general, es desgastante emocionalmente?	4	3	2	1	0
6) ¿Su trabajo requiere que esconda sus emociones?	4	3	2	1	0

SUME LOS CÓDIGOS DE SUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 1 a 6 = puntos

Apartado 2

ELIJA UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
pedir un permiso especial?	4	3	2	1	0
12) ¿Su trabajo requiere que tenga iniciativa?	4	3	2	1	0
13) ¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	4	3	2	1	0
14) ¿Se siente comprometido con su profesión?	4	3	2	1	0
15) ¿Tienen sentido sus tareas?	4	3	2	1	0
10) ¿Puede decidir cuándo hacer un descanso?	4	3	2	1	0
11) Si tiene algún asunto personal o familiar, ¿puede dejar su puesto de trabajo al menos una hora sin tener que					

16) ¿Habla con entusiasmo de su empresa a otras personas?	4	3	2	1	0
---	---	---	---	---	---

SUME LOS CÓDIGOS DE SUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 7 a 16 = puntos

Apartado 3

ELIJA UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
En estos momentos, estás preocupado:					
17) por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que quedara desempleado ?	4	3	2	1	0
18) por si le cambian de tareas contra su voluntad?	4	3	2	1	0
19) por si le varían el salario (que no lo actualicen, que lo bajen, que introduzcan el salario variable, que paguen en especie, etc.)?	4	3	2	1	0
20) por si le cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra su voluntad?	4	3	2	1	0

SUME LOS CÓDIGOS DE SUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 17 a 20= puntos

Apartado 4

ELIJA UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
21) ¿Sabe exactamente qué margen de autonomía tiene en su trabajo?	4	3	2	1	0
22) ¿Sabe exactamente qué tarea son de su responsabilidad?	4	3	2	1	0
23) ¿En su empresa se le informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar su futuro?	4	3	2	1	0
24) ¿Recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo?	4	3	2	1	0
25) ¿Recibe ayuda y apoyo de sus compañeras o compañeros?	4	3	2	1	0
26) ¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?	4	3	2	1	0

27) ¿Su puesto de trabajo se encuentra aislado del de sus compañeros/as?	0	1	2	3	4
28) En el trabajo, ¿siente que forma parte de un grupo?	4	3	2	1	0
29) ¿Sus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	4	3	2	1	0
30) ¿Sus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	4	3	2	1	0
SUME LOS CÓDIGOS DE SUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 21 a 30= puntos					

Apartado 5

**ESTE APARTADO ESTÁ DISEÑADO PARA TRABAJADORES QUE CONVIVAN CON ALGUIEN (PAREJA, HIJOS PADRES, ...).
SI VIVE SOLO O SOLA PASE DIRECTAMENTE AL APARTADO 6**

PREGUNTAS	RESP.
31) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico hace Ud.?	
Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas famill. y domést.	4
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	3
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	2
Sólo hago tareas muy puntuales	1
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	0

ELIJA UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
32) Si falta algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realiza se quedan sin hacer?	4	3	2	1	0
33) Cuando está en la empresa, ¿piensa en las tareas domésticas y familiares?	4	3	2	1	0
34) ¿Hay momentos en los que necesitaría estar en la empresa y en casa a la vez?	4	3	2	1	0

SUME LOS CÓDIGOS DE SUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 31 a 34 = Puntos

Apartado 6

ELIJA UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
35) Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	4	3	2	1	0

36) En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	4	3	2	1	0
37) En mi trabajo me tratan injustamente	0	1	2	3	4
38) Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	4	3	2	1	0
SUME LOS CÓDIGOS DE SUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 35 a 38 = Puntos					

Anexo 4. Tabla para analizar resultados del Cuestionario COPSOQ-ISTAS21 para evaluación de Riesgos Psicosociales en personal de salud de un Hospital de Emergencias

Apartado	Dimensión Psicosocial	Puntuación	Puntuaciones para la población ocupada de referencia		
			Verde	Amarillo	Rojo
1	Exigencias psicológicas		0 a 7	8 a 10	11 a 24
2	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo		40 a 26	25 a 21	20 a 0
3	Inseguridad		0 a 1	2 a 5	6 a 20
4	Apoyo social y calidad de liderazgo		40 a 29	28 a 24	23 a 0
5	Doble presencia		0 a 3	4 a 6	7 a 16
6	Estima		16 a 13	12 a 11	10 a 0

Anexo 5. Cuestionario para determinar estrés laboral de la OIT-OMS en personal de salud de un Hospital de Emergencias

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR ESTRÉS LABORAL DE LA OIT – OMS POR IVANCEVICH & MATTESON.

NOMBRES Y APELLIDOS: _____
 UNIDAD ORGANICA: _____ EDAD: _____ GENERO: (M) (F)
 TIEMPO PROMEDIO DE TRABAJO: _____ TIEMPO EN EL CARGO ACTUAL: _____
 AREA / SERVICIO EN EL QUE LABORA: _____ CARGO: _____ FECHA: ___ / ___ / ___

INSTRUCCIONES: El siguiente, es un cuestionario validado para medir el nivel de estrés en su centro de trabajo que consta de 25 ítems relacionados con los principales estresores laborales, para cada ítems indique con qué frecuencia la condición descrita es fuente actual de estrés, deberá marcar con una (X) el número que mejor describa en cada enunciado, donde el nivel de las condiciones están representadas de la siguiente manera:

N°	Condición
1	Si la condición NUNCA es fuente de estrés.
2	Si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
3	Si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
4	Si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
5	Si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
6	Si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
7	Si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

N° de ítems		1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.							
2	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa.							
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.							
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.							
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.							
6	El que mi supervisor no me respete me estresa.							
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.							
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.							
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.							
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.							
11	El que las políticas generales iniciadas por la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.							
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.							
13	El que mi supervisor no se preocupe de mi bienestar me estresa.							
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.							
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.							

16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.								
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.								
18	El que mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado me estresa.								
19	El que mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.								
20	El que la institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés.								
21	El que mi equipo de trabajo me presiona demasiado me causa estrés.								
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.								
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.								
24	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.								
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.								

GRACIAS POR SU COLABORACION

FICHA TECNICA DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT_ OMS	
Nombre del instrumento:	Escala de Estrés Laboral OIT - OMS
Autores:	Ivancevich & Matteson (1989), Confiabilidad de 0,966, según el alfa de Cronbach
Procedencia:	Este Instrumento fue validado y elaborado por la OMS en conjunto con la OIT.
Aplicación:	Aplicación directa Individual o Colectivo
Ámbito de aplicación	Población laboral a partir de los 18 años.
Particularidad:	Instrumento de exploración Psicológica
Duración:	Tiempo estimado de 10 a 15 minutos
Finalidad:	Su utilidad se encuentra en la detección del estrés laboral y la capacidad de predecir las fuentes de riesgos psicosociales.
Estructuración:	La prueba consta de 7 áreas.
Baremación:	Tabla de cálculos de puntuaciones

N°	Áreas	Núm. ítems	Rango de estrés
1	Clima organizacional	1, 10, 11, 20	4 a 28
2	Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	4 a 28
3	Territorio organizacional	3, 15, 22	3 a 21
4	Tecnología	4, 14, 25	3 a 21
5	Influencia del líder	5, 6, 13, 17	4 a 28
6	Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	4 a 28
7	Respaldo del grupo	8, 19, 23	3 a 21

Niveles de estrés	puntuación
- Bajo Nivel de Estrés	< 90
- Nivel intermedio	91 – 117
- Estrés	118 – 153
- Alto nivel de estrés	> 154

Anexo 6. Respuestas del cuestionario COPSOQ-ISTAS21 (La cual fue aplicada a 24 personales de salud)

		INTERROGANTES Y RESPUESTAS																																					
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38
ENFERMERA	PS1	3	2	4	4	4	1	1	2	3	0	2	1	3	3	3	3	4	1	4	4	1	1	0	0	2	0	0	3	3	4	2	0	0	3	1	3	0	4
	PS2	2	3	0	3	1	1	2	2	3	0	2	0	3	0	3	1	3	1	2	1	1	2	3	1	0	0	4	3	1	1	2	4	0	1	1	3	0	0
	PS3	2	3	2	3	0	2	4	1	4	4	3	4	3	1	1	0	1	4	3	0	4	2	2	2	3	1	2	4	2	3	0	3	0	0	1	2	3	2
	PS4	4	3	4	3	0	2	1	1	2	2	4	0	1	1	4	2	4	0	4	3	0	0	3	1	4	1	3	1	2	0	0	2	3	3	3	4	0	2
	PS5	0	2	3	3	1	4	1	2	4	2	0	2	1	1	2	1	3	2	3	2	4	0	0	2	0	1	3	1	0	3	3	1	2	2	1	2	2	1
	PS6	2	4	1	4	4	1	2	2	4	2	1	3	2	0	3	0	3	3	1	2	1	0	2	0	0	2	2	2	3	2	4	3	3	4	1	4	4	0
	PS7	4	2	0	1	1	2	4	4	1	2	2	1	1	2	2	4	1	1	4	4	1	2	4	3	1	4	3	0	4	0	0	3	4	2	3	2	2	3
	PS8	1	3	3	4	4	0	4	2	2	3	0	1	1	1	0	2	0	0	0	4	1	0	1	2	3	1	0	0	4	1	0	1	2	3	3	3	2	4
	PS9	0	3	2	3	3	2	1	4	1	3	0	3	3	3	2	1	2	0	0	2	3	4	4	1	3	0	4	0	4	0	1	4	1	1	0	4	4	2
	PS10	4	0	0	2	1	1	3	3	3	3	4	4	1	1	3	2	4	3	1	1	4	2	0	3	1	3	4	0	2	0	1	1	4	2	1	2	0	2
	PS11	0	3	0	2	2	4	4	1	4	2	1	1	4	0	1	3	1	1	2	2	0	4	0	3	3	0	4	0	4	0	4	4	2	3	0	3	3	4
	PS12	3	0	2	3	0	3	2	3	1	1	0	3	0	0	4	1	0	1	3	2	0	0	2	2	1	4	3	1	0	1	1	0	4	2	3	4	4	1
MÉDICO EMERGENCIÓLOGO	PS13	0	2	4	0	0	3	2	1	4	1	2	0	1	4	1	2	0	4	3	2	0	1	0	4	0	3	0	3	1	0	4	4	1	4	3	4	0	3
	PS14	0	0	3	2	0	3	0	1	2	3	1	1	4	0	1	3	4	3	3	3	3	2	1	4	2	2	2	1	2	4	2	2	3	0	1	4	3	0
	PS15	4	0	3	0	1	4	0	2	3	1	3	3	2	4	4	4	2	4	1	1	2	0	1	3	3	1	3	4	1	4	2	2	0	0	0	3	3	4
	PS16	1	0	2	2	1	2	2	1	2	1	4	4	3	2	2	4	3	4	3	4	2	2	2	4	1	2	1	4	4	3	3	3	1	4	3	0	2	1
	PS17	2	2	4	2	1	1	0	0	4	0	0	4	3	1	3	1	0	3	0	1	0	0	3	3	3	3	0	1	2	0	4	3	2	0	3	0	0	0
	PS18	2	1	4	1	1	2	4	0	1	1	4	1	1	3	1	2	2	4	4	0	0	3	4	2	2	3	1	3	1	3	3	0	2	0	1	4	0	4
	PS19	4	0	3	4	2	1	0	2	1	4	3	2	2	0	3	3	0	1	1	4	1	0	3	1	4	1	4	0	3	1	0	4	0	4	0	0	0	3
	PS20	4	0	4	0	1	4	3	2	1	2	2	4	2	4	2	3	3	3	4	1	0	1	2	0	1	2	2	1	0	1	3	4	2	1	3	3	2	4
	PS21	3	1	1	0	2	1	2	0	4	3	3	4	4	1	1	3	0	2	0	1	0	3	2	1	0	0	3	2	0	0	4	2	1	1	4	4	2	0
	PS22	1	2	3	1	0	2	3	3	4	0	2	1	4	2	1	3	2	3	1	2	2	3	0	1	2	3	4	3	3	3	1	2	2	0	2	2	1	2
	PS23	0	2	2	2	1	4	4	4	4	4	3	1	0	3	1	4	0	4	1	1	0	4	1	2	4	1	0	4	2	0	2	1	1	2	2	3	3	4
	PS24	4	0	2	0	3	0	3	2	3	3	4	4	2	3	4	2	4	2	0	0	1	4	4	1	3	2	0	1	1	4	3	4	0	3	3	1	2	2

Anexo 8. Respuestas del cuestionario COPSOQ-ISTAS21 según nivel de riesgo por suma de resultados

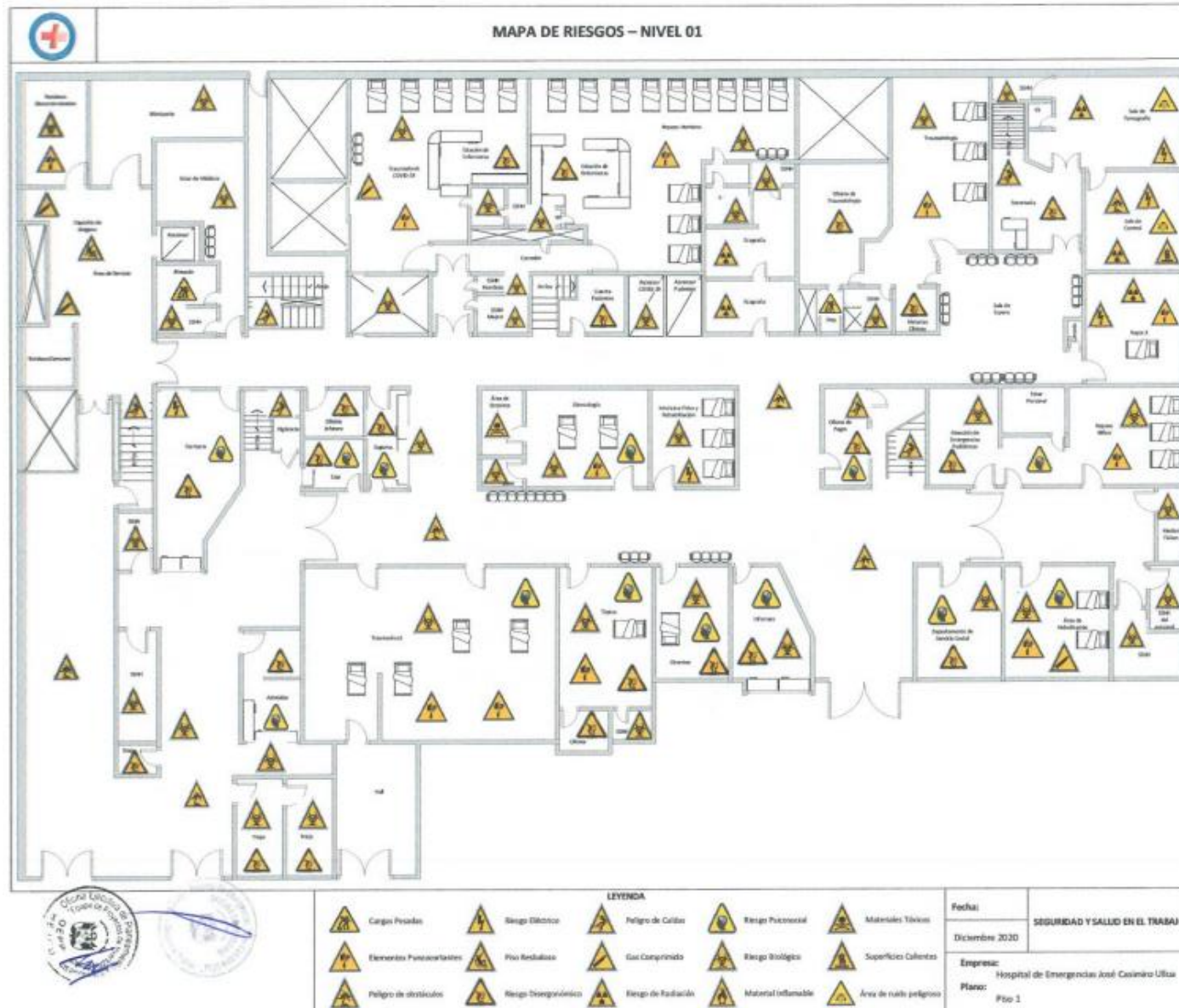
		PERSONAL DE SALUD																								TOTAL		
		PS1	PS2	PS3	PS4	PS5	PS6	PS7	PS8	PS9	PS10	PS11	PS12	PS13	PS14	PS15	PS16	PS17	PS18	PS19	PS20	PS21	PS22	PS23	PS24			
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	Exigencias Psicológicas	[Green]																								0		
		1						1			1			1		1		1					1	1		1	9	
	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	[Green]																								4		
		1		1				1			1		1			1						1	1	1			9	
	Inseguridad	[Green]																								0		
		1							1	1								1				1					4	
	Apoyo social y calidad de liderazgo	[Green]																								20		
		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
	Doble presencia	[Green]																								0		
		1		1														1				1			1	1	6	
	Estima	[Green]																								1		
		1			1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1	17	
			[Green]																								0	
			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20

más favorable para la salud
 intermedio
 más desfavorable para la salud

Anexo 9. Respuestas del cuestionario para determinar el Estrés Laboral de la OIT-OMS

		INTERROGANTES Y RESPUESTAS																										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	TOTAL	
ENFERMERA	PS1	6	2	2	2	7	5	7	2	7	7	6	4	7	5	7	6	5	3	6	5	7	5	3	7	7	130	
	PS2	7	6	6	3	6	5	4	7	6	4	2	5	6	3	2	6	5	2	5	6	4	7	7	3	6	123	
	PS3	3	1	2	3	5	7	4	6	2	2	5	7	1	6	6	3	5	5	4	2	1	2	3	3	1	89	
	PS4	5	4	7	6	4	3	7	4	2	7	2	2	6	1	7	3	3	6	2	6	3	6	3	6	7	112	
	PS5	2	7	4	5	3	6	4	4	7	2	3	4	2	4	5	2	6	3	6	4	3	4	6	6	4	106	
	PS6	3	3	6	5	5	6	4	2	6	3	7	4	6	6	7	2	3	5	2	7	3	4	6	3	6	114	
	PS7	7	6	3	4	7	2	6	6	4	7	3	6	2	6	1	5	6	6	4	4	4	4	7	6	2	5	119
	PS8	7	7	7	5	7	6	4	6	7	5	7	6	5	7	7	7	6	7	7	6	6	7	7	5	5	156	
	PS9	5	6	7	6	7	5	4	5	7	7	4	7	2	7	6	6	6	6	5	6	6	2	3	7	3	135	
	PS10	6	1	5	3	6	6	6	6	2	4	3	2	6	7	4	5	6	5	3	2	5	6	7	6	4	116	
	PS11	5	5	2	7	4	5	5	7	4	6	6	6	7	5	6	5	3	7	5	6	2	3	1	6	6	124	
	PS12	5	2	6	7	6	6	6	6	5	5	4	3	7	2	3	5	7	3	3	4	6	5	5	4	4	119	
MÉDICO EMERGENCIÓLOGO	PS13	6	6	3	4	5	4	3	5	7	5	5	3	6	4	6	2	7	3	6	5	6	4	5	7	4	121	
	PS14	3	7	2	5	5	6	7	7	7	7	6	7	6	6	3	7	5	5	7	4	3	5	1	3	7	131	
	PS15	3	7	3	2	7	5	5	2	5	6	7	7	6	6	4	7	7	6	5	3	6	6	2	6	7	130	
	PS16	6	6	4	3	7	2	6	2	2	4	4	7	5	4	7	5	5	2	6	3	6	4	7	3	2	112	
	PS17	2	3	4	5	7	4	2	6	6	6	5	5	5	5	7	3	6	3	5	4	6	2	6	5	7	119	
	PS18	6	6	6	3	5	5	5	6	6	6	4	5	5	4	7	2	3	7	6	7	1	2	6	6	6	125	
	PS19	3	6	5	7	6	5	5	5	5	2	2	7	4	3	4	5	4	2	6	3	4	5	6	3	1	108	
	PS20	7	7	4	7	6	7	7	7	7	6	5	7	3	7	5	7	4	7	4	7	6	7	7	7	7	155	
	PS21	6	5	6	2	5	5	5	3	3	7	3	4	7	6	6	4	6	1	6	4	6	4	5	6	7	122	
	PS22	2	7	5	7	5	7	6	5	5	3	6	5	5	7	3	5	7	5	6	7	5	6	7	5	4	135	
	PS23	5	6	7	5	4	5	7	7	6	4	6	5	5	5	3	5	3	5	2	4	4	6	4	3	2	118	
	PS24	7	4	5	4	7	4	7	7	4	5	7	4	4	7	3	5	4	3	3	4	2	4	2	6	7	119	

Anexo 10. Mapa de Riesgos de un Hospital de Emergencias





MAPA DE RIESGOS – NIVEL 02

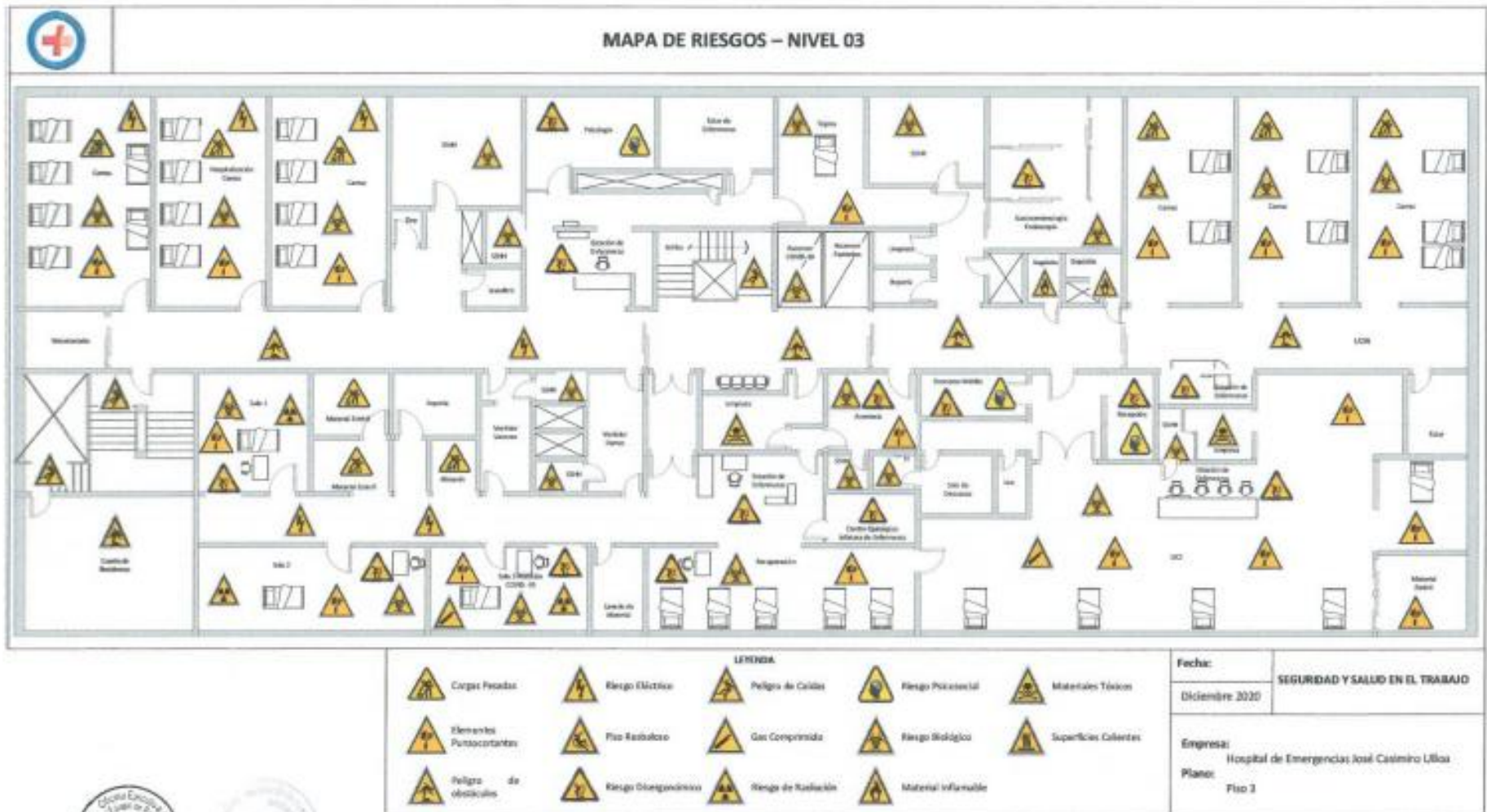


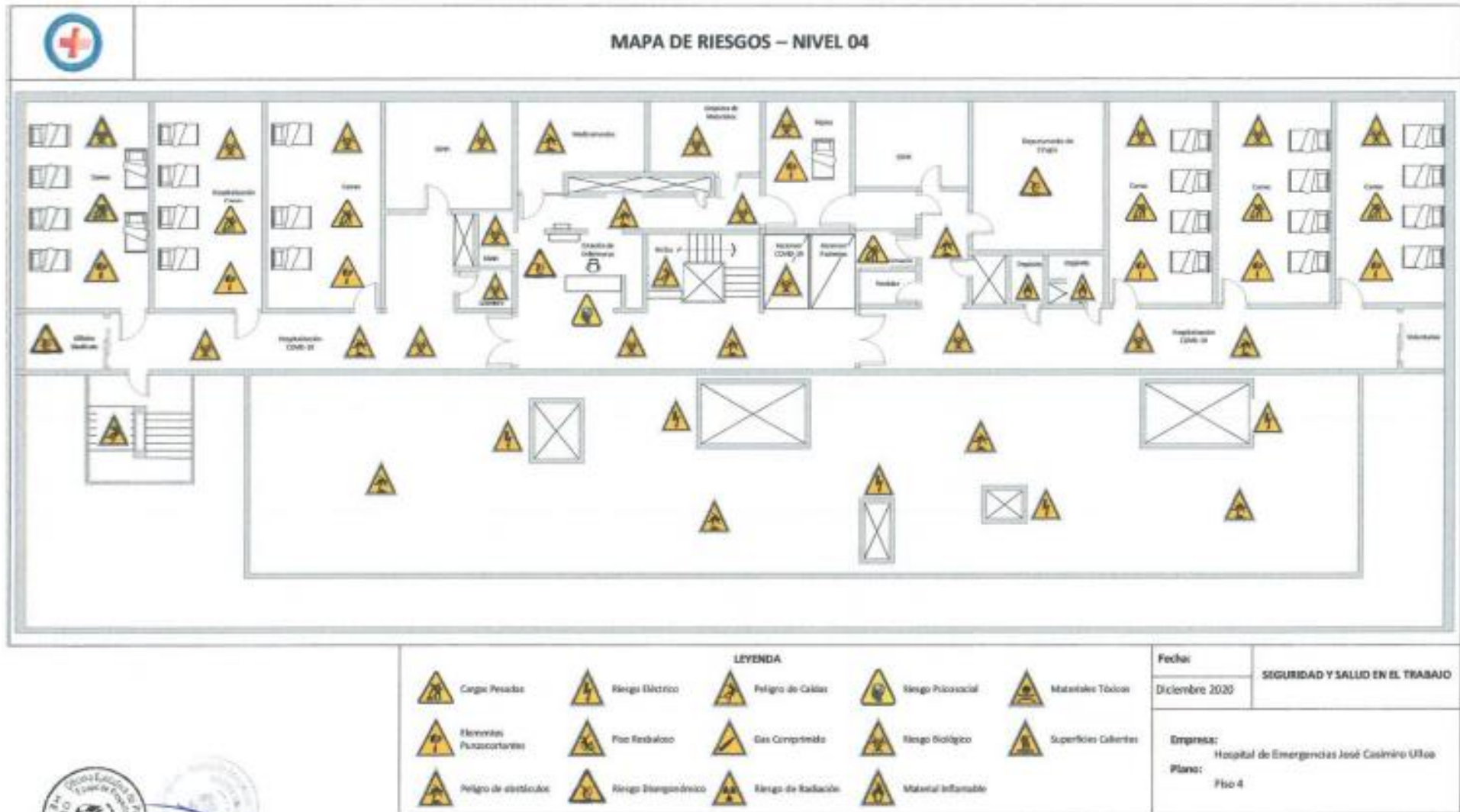
LEYENDA

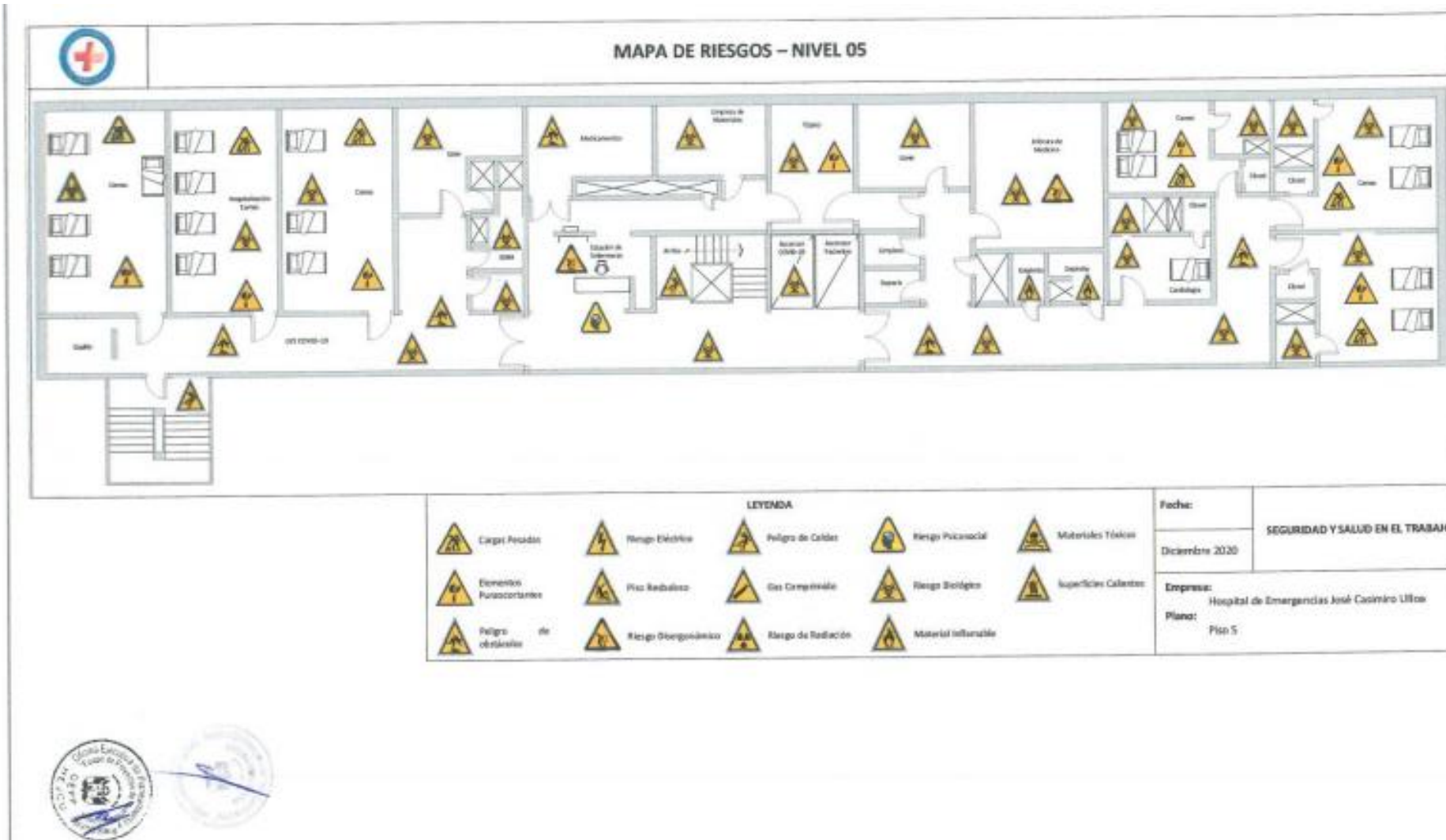
Cargas Pesadas	Riesgo Eléctrico	Peligro de Gases	Riesgo Psicossocial	Materiales Tóxicos
Elementos no conductores	Piso Resbaloso	Gas Comprimido	Riesgo Energético	Superficies Calientes
Peligro de obstáculos	Riesgo de Divergencias	Riesgo de Radiación	Material inflamable	Área de ruido peligroso

Fecha:	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
Diciembre 2020	
Empresa:	Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa
Plano:	Piso 2





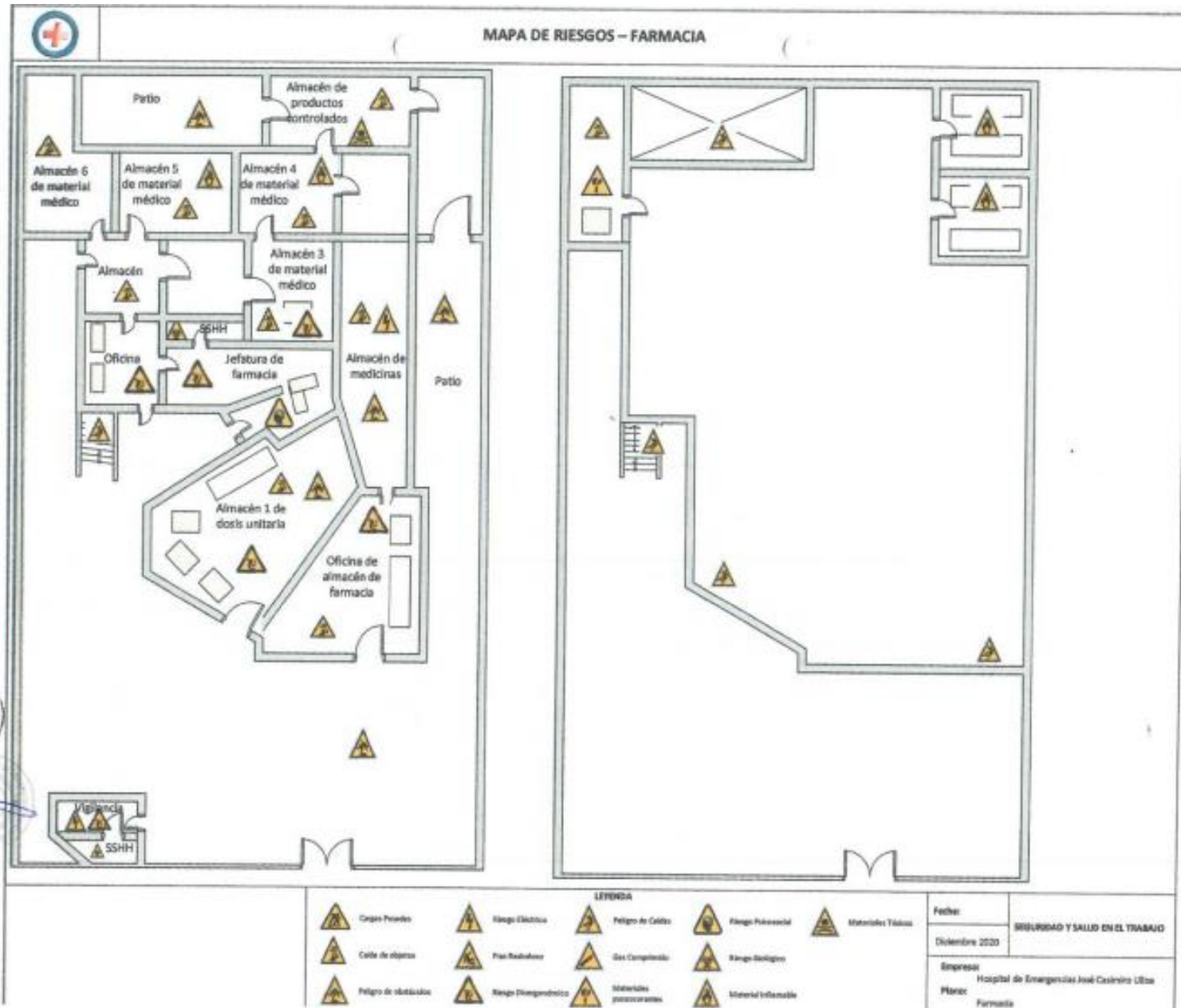












Anexo 11. Matriz IPERC del área de Emergencias de un Hospital de Emergencias



PUESTO	TAREA	PELIGROS	RIESGOS	CONSECUENCIAS O IMPACTO	SEGURIDAD			NIVEL DE RIESGO	MEDIDA DE CONTROL
					PROBABILIDAD (P)	SEVERIDAD (S)	EVALUACIÓN DE RIESGO		
ENFERMERA	Recepción de pacientes, solicitar pruebas para el diagnóstico del paciente, realizar tratamientos de forma ambulatoria, administración de medicamentos, explicar a los familiares de los pacientes sobre las normas de las visitas y el diagnóstico.	PSICOSOCIALES	Carga laboral excesiva, falta de claridad en las funciones del puesto, cambios imprevistos de horarios de trabajo, comunicación ineficaz, acoso psicológico y sexual	Apatía, estrés ocupacional, enfermedades cardiovasculares, tensión en los músculos, migraña	8	3	24	IMPORTANTE	Definir semanalmente los horarios del personal, establecer y comunicar correctamente las funciones de cada puesto, charlas para fomentar el trato equitativo, charlas que fomenten la cooperación y la prestación de ayuda entre compañeros
		ERGONÓMICOS	Postura incorrecta por prolongado trabajo en posición de pie, falta de conocimiento de técnicas adecuadas para la movilización del paciente	Trastornos músculo-esqueléticos	8	3	24	IMPORTANTE	Realización de pausas activas, formación para promover adopción de hábitos posturales adecuados. Capacitación
		RIESGOS MECÁNICOS	Probabilidad de infecciones por accidentes punzocortantes	Infecciones, enfermedades	10	3	30	INTOLERABLE	Capacitaciones de prevención de riesgo biológico, uso adecuado de EPP, protocolo de bioseguridad
MÉDICO EMERGENCIÓLOGO	Labor asistencial	PSICOSOCIALES	Carga laboral excesiva, falta de claridad en las funciones del puesto, cambios imprevistos de horarios de trabajo, comunicación ineficaz, acoso psicológico y sexual	Apatía, estrés ocupacional, enfermedades cardiovasculares, tensión en los músculos, migraña	8	3	24	IMPORTANTE	Definir semanalmente los horarios del personal, establecer y comunicar correctamente las funciones de cada puesto, charlas para fomentar el trato equitativo, charlas que fomenten la cooperación y la prestación de ayuda entre compañeros
		ERGONÓMICOS	Postura incorrecta por prolongado trabajo en posición de pie, falta de conocimiento de técnicas adecuadas para la movilización del paciente	Trastornos músculo-esqueléticos	8	3	24	IMPORTANTE	Realización de pausas activas, formación para promover adopción de hábitos posturales adecuados.
		AGENTES INFECCIOSOS	Probabilidad de inhalación de patógenos, por ojos mucosa y piel	Infecciones, enfermedades	12	3	36	INTOLERABLE	Capacitaciones de prevención de riesgo biológico, uso adecuado de EPP, protocolo de bioseguridad A2:J16A3:J16A5A5:J16

Anexo 12. OWAS: Códigos de las posturas adoptadas.

Posición de la espalda	Código
Espalda derecha El eje del tronco del trabajador está alineado con el eje caderas-piernas	 1
Espalda doblada Puede considerarse que ocurre para inclinaciones mayores de 20° (Mattila et al., 1999)	 2
Espalda con giro Existe torsión del tronco o inclinación lateral superior a 20°	 3
Espalda doblada con giro Existe flexión del tronco y giro (o inclinación) de forma simultánea	 4

Posición de los brazos	Código
Los dos brazos bajos Ambos brazos del trabajador están situados bajo el nivel de los hombros	 1
Un brazo bajo y el otro elevado Un brazo del trabajador está situado bajo el nivel de los hombros y el otro otro, o parte del otro, está situado por encima del nivel de los hombros	 2
Los dos brazos elevados Ambos brazos (o parte de los brazos) del trabajador están situados por encima del nivel de los hombros	 3

Posición de las piernas	Código
Sentado	1
El trabajador permanece sentado	
De pie con las dos piernas rectas	2
Las dos piernas rectas y con el peso equilibrado entre ambas	
De pie con una pierna recta y la otra flexionada	3
De pie con una pierna recta y la otra flexionada con el peso desequilibrado entre ambas	
De pie o en cuclillas con las dos piernas flexionadas y el peso equilibrado entre ambas	4
Puede considerarse que ocurre para ángulos muslo-pantorrilla inferiores o iguales a 150° (Mattila et al., 1999). Ángulos mayores serán considerados piernas rectas.	
De pie o en cuclillas con las dos piernas flexionadas y el peso desequilibrado	5
Puede considerarse que ocurre para ángulos muslo-pantorrilla inferiores o iguales a 150° (Mattila et al., 1999). Ángulos mayores serán considerados piernas rectas.	
Arrodillado	6
El trabajador apoya una o las dos rodillas en el suelo.	
Andando	7
El trabajador camina	

Carga o fuerza		Código
Menos de 10 kg		1
Entre 10 y 20 kg		2
Mas de 20 kg		3

Anexo 13. Categorías de riesgo por código de postura

		Piernas			1			2			3			4			5			6			7					
		Carga									1			2			3			1			2			3		
Espalda	Brazos																											
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	
	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	2		
2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3					
	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4					
	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4					
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	4	4	4	1	1	1	1	1	1						
	2	2	2	3	1	1	1	1	1	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	1	1						
	3	2	2	3	1	1	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1						
4	1	2	3	3	2	2	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4						
	2	3	3	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4						
	3	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4						

Anexo 14. Categorías de riesgo y acciones correctivas

Categoría de Riesgo	Efecto de la postura	Acción requerida
1	Postura normal y natural sin efectos dañinos en el sistema músculo esquelético.	No requiere acción.
2	Postura con posibilidad de causar daño al sistema músculo-esquelético.	Se requieren acciones correctivas en un futuro cercano.
3	Postura con efectos dañinos sobre el sistema músculo-esquelético.	Se requieren acciones correctivas lo antes posible.
4	La carga causada por esta postura tiene efectos sumamente dañinos sobre el sistema músculo-esquelético.	Se requiere tomar acciones correctivas inmediatamente.

Anexo 15. Categorías de riesgo de las posiciones del cuerpo según su frecuencia relativa

Frecuencia Relativa		≤10%	≤20%	≤30%	≤40%	≤50%	≤60%	≤70%	≤80%	≤90%	≤100%
ESPALDA	Espalda derecha	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Espalda doblada	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3
	Espalda con giro	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3
	Espalda doblada con giro	1	2	2	3	3	3	3	4	4	4
BRAZOS	Dos brazos bajos	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Un brazo bajo y el otro elevado	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3
	Dos brazos elevados	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3
PIERNAS	Sentado	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
	De pie	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
	Sobre una pierna recta	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3
	Sobre rodillas flexionadas	1	2	2	3	3	3	3	4	4	4
	Sobre una rodilla flexionada	1	2	2	3	3	3	3	4	4	4
	Arrodillado	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3
	Andando	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2

Anexo 16. Categorías de riesgo del personal de salud del área de emergencias de un Hospital de Emergencias

	ESPALDA	BRAZOS	PIEERNAS	CARGA	CATEGORÍA DE RIESGO	ACCIÓN REQUERIDA	
ENFERMERAS	PS1	3	2	7	3	2	Se requiere acciones correctivas en un futuro cercano
	PS2	2	2	2	2	2	Se requiere acciones correctivas en un futuro cercano
	PS3	3	2	4	2	4	Se requiere tomar acciones correctivas inmediatamente
	PS4	3	1	4	3	3	Se requiere acciones correctivas lo antes posible
	PS5	3	2	1	3	3	Se requiere acciones correctivas lo antes posible
	PS6	4	2	2	2	3	Se requiere acciones correctivas lo antes posible
	PS7	4	1	6	2	4	Se requiere tomar acciones correctivas inmediatamente
	PS8	3	1	4	1	3	Se requiere acciones correctivas lo antes posible
	PS9	2	2	2	2	2	Se requiere acciones correctivas en un futuro cercano
	PS10	2	1	5	1	3	Se requiere acciones correctivas lo antes posible
	PS11	4	3	4	2	4	Se requiere tomar acciones correctivas inmediatamente
	PS12	2	3	6	2	4	Se requiere tomar acciones correctivas inmediatamente
MÉDICO EMERGENIÓLOGO	PS13	4	1	7	2	3	Se requiere acciones correctivas lo antes posible
	PS14	2	1	7	3	3	Se requiere acciones correctivas lo antes posible
	PS15	3	1	5	3	4	Se requiere tomar acciones correctivas inmediatamente
	PS16	1	3	7	3	2	Se requiere acciones correctivas en un futuro cercano
	PS17	2	1	2	2	2	Se requiere acciones correctivas en un futuro cercano
	PS18	2	3	1	2	3	Se requiere acciones correctivas lo antes posible
	PS19	3	3	2	1	2	Se requiere acciones correctivas en un futuro cercano
	PS20	3	1	3	3	2	Se requiere acciones correctivas en un futuro cercano
	PS21	1	1	4	2	2	Se requiere acciones correctivas en un futuro cercano
	PS22	2	2	7	1	2	Se requiere acciones correctivas en un futuro cercano
	PS23	3	2	1	3	3	Se requiere acciones correctivas lo antes posible
	PS24	4	2	2	1	2	Se requiere acciones correctivas en un futuro cercano

Anexo 16. Taller de 'mindfulness' para personal de salud de un Hospital de Emergencias

Contenido del Taller 'mindfulness'

Tema	Desarrollo
Introducción al mindfulness	<p>Evaluación pre taller de los cuestionarios MBI y FFMQ</p> <p>Presentación del taller y los beneficios del mindfulness para el personal de salud.</p> <p>Explicación de los conceptos básicos de mindfulness y su aplicación en la vida cotidiana y el trabajo en el hospital.</p> <p>Práctica de atención plena centrada en la respiración.</p>
Conciencia corporal	<p>Exploración de la conexión mente-cuerpo y cómo prestar atención a las sensaciones físicas.</p> <p>Práctica de escaneo corporal y movimiento consciente.</p> <p>Reflexión sobre cómo cultivar una mayor conciencia corporal en el entorno hospitalario.</p>
Gestión del estrés	<p>Identificación de los factores estresantes comunes en el trabajo de los profesionales de la salud.</p> <p>Introducción a técnicas de respiración consciente para calmar la mente y regular el estrés.</p> <p>Práctica de la respiración cuadrada y la respiración consciente.</p>
Aceptación y compasión	<p>Exploración de la importancia de la autocompasión y la compasión hacia los demás en el trabajo de atención médica.</p> <p>Práctica de meditación de bondad amorosa hacia uno mismo y hacia los demás.</p> <p>Reflexión sobre cómo cultivar la compasión en el trato con los pacientes y colegas.</p>
Comunicación consciente	<p>Discusión sobre los desafíos de la comunicación efectiva en un entorno hospitalario.</p> <p>Introducción a la comunicación consciente y la escucha activa.</p> <p>Práctica de ejercicios de comunicación consciente en parejas o grupos pequeños.</p>
Manejo del agotamiento y la resiliencia	<p>Exploración del agotamiento y la importancia de la resiliencia en el trabajo de los profesionales de la salud.</p> <p>Introducción a estrategias de autocuidado y manejo del estrés para promover la resiliencia.</p> <p>Práctica de técnicas de autocuidado, como la visualización guiada y la escritura terapéutica.</p>
Integrando mindfulness en la rutina diaria	<p>Discusión sobre cómo integrar las prácticas de mindfulness en la vida diaria dentro y fuera del trabajo.</p> <p>Exploración de herramientas y recordatorios para mantener la atención plena en situaciones difíciles.</p> <p>Planificación de acciones concretas para cultivar la atención plena después del taller.</p>
Cierre y seguimiento	<p>Reflexión sobre la experiencia del taller y los cambios percibidos en el bienestar y el manejo del estrés.</p> <p>Evaluación post taller de los cuestionarios MBI y FFMQ</p> <p>Ofrecimiento de recursos adicionales, como aplicaciones de mindfulness y grupos de apoyo.</p>

Anexo 17. Cronograma de capacitaciones para prevenir el estrés en personal de salud de un Hospital de Emergencias

CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES PARA REDUCIR Y PREVENIR EL ESTRÉS LABORAL

Semana	Tema	Desarrollo
S1	Introducción al estrés laboral y autocuidado	Aplicación previa capacitación de cuestionario para determinar el Estrés Laboral Presentación del programa de capacitación y los objetivos de prevenir el estrés laboral. Exploración de los conceptos básicos de estrés laboral y su impacto en la salud y el bienestar. Introducción a técnicas de autocuidado y manejo del estrés, como la respiración consciente y la relajación muscular progresiva.
S2	Identificación de factores estresantes	Identificación de los factores estresantes específicos en el entorno de trabajo del personal de salud. Discusión sobre los desafíos comunes que pueden generar estrés, como la carga de trabajo, la falta de recursos y la interacción con los pacientes. Exploración de estrategias para enfrentar y mitigar los factores estresantes identificados.
S3	Comunicación efectiva y trabajo en equipo	Importancia de la comunicación efectiva y el trabajo en equipo en la prevención del estrés laboral. Desarrollo de habilidades de comunicación, como la escucha activa, la empatía y la asertividad. Fomento de un entorno de trabajo colaborativo y de apoyo mutuo.
S4	Manejo del tiempo y establecimiento de límites	Técnicas de gestión del tiempo para optimizar la productividad y reducir la sensación de abrumamiento. Establecimiento de límites saludables entre el trabajo y la vida personal. Identificación de estrategias para delegar tareas y establecer prioridades.
S5	Resiliencia y adaptabilidad	Exploración de la importancia de la resiliencia en el entorno de trabajo del personal de salud. Desarrollo de habilidades de adaptabilidad frente a situaciones estresantes y cambiantes. Fomento de una mentalidad resiliente y de crecimiento..
S6	Hábitos saludables y autocuidado físico	Promoción de hábitos saludables, como una alimentación equilibrada y ejercicio regular. Importancia del descanso adecuado y la calidad del sueño para combatir el estrés. Introducción a técnicas de relajación y actividad física que pueden ayudar a reducir el estrés.
S7	Apoyo social y redes de apoyo	Exploración del impacto del apoyo social en la salud mental y emocional. Fomento de redes de apoyo entre el personal de salud. Identificación de recursos y servicios de apoyo disponibles en el hospital y la comunidad.
S8	Planificación y seguimiento a largo plazo	Reflexión sobre lo aprendido durante el programa de capacitación y la aplicación de las estrategias de prevención del estrés laboral. Desarrollo de un plan personalizado de autocuidado a largo plazo. Evaluación de los resultados y planificación de medidas de seguimiento y apoyo continuo.

Anexo 18. Cronograma de capacitaciones en técnicas de levantamiento y movimiento seguro para el personal de salud del Hospital José Casimir

CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES EN TÉCNICAS DE LEVANTAMIENTO Y MOVIMIENTO SEGURO

Semana	Tema	Desarrollo
S1	Introducción a las técnicas de levantamiento y movimiento seguro en el entorno de atención médica	Sesión teórica: Identificación de los riesgos asociados al manejo de pacientes en el sector salud. Sesión práctica: Demostración de técnicas básicas de levantamiento seguro con énfasis en la postura correcta.
S2	Principios básicos de la biomecánica en el levantamiento y traslado de pacientes	Sesión teórica: Fundamentos de la biomecánica y su aplicación en el manejo seguro de pacientes. Sesión práctica: Ejercicios de fortalecimiento y flexibilidad para preparar el cuerpo ante el manejo de cargas.
S3	Prevención de lesiones musculoesqueléticas en el personal de salud	Sesión teórica: Identificación de las lesiones más comunes y su prevención. Sesión práctica: Técnicas de estiramientos específicos para el personal de salud
S4	Técnicas de levantamiento y traslado seguro de pacientes en diferentes situaciones	Sesión teórica: Métodos adecuados de levantamiento y traslado de pacientes en camas, sillas de ruedas y otros dispositivos. Sesión práctica: Práctica de técnicas de levantamiento y traslado con simulaciones de casos reales.
S5	Uso de ayudas mecánicas y equipos de asistencia para el manejo de pacientes	Sesión teórica: Introducción a las ayudas mecánicas y equipos disponibles en el entorno de salud. Sesión práctica: Demostración y práctica del uso correcto de ayudas mecánicas para el levantamiento y traslado de pacientes.
S6	Técnicas de levantamiento y traslado seguro de pacientes en situaciones de emergencia	Sesión teórica: Procedimientos específicos para el manejo seguro de pacientes en situaciones de emergencia. Sesión práctica: Simulaciones de escenarios de emergencia y práctica de las técnicas aprendidas.
S7	Evaluación final y retroalimentación sobre el aprendizaje adquirido	Evaluación escrita o práctica para verificar la comprensión y aplicación de las técnicas de levantamiento y movimiento seguro. Sesión de retroalimentación: Discusión de los resultados de la evaluación y oportunidades de mejora.

Anexo 19. Programa de Pausas activas

HORA	DÍAS						
	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
10:30 a. m.	<p>Estiramientos de cuello: inclinación lateral, rotación y flexión (30 segundos cada uno).</p> <p>Estiramientos de hombros: cruces de brazos y rotación de hombros (30 segundos cada uno).</p> <p>Estiramientos de muñecas: movimientos circulares y estiramiento hacia atrás (30 segundos cada uno).</p>	<p>Caminata rápida en el lugar durante 5 minutos.</p> <p>Estiramientos de piernas: estocadas alternas y estiramiento de pantorrillas (30 segundos cada uno).</p>	<p>Estiramientos de espalda: inclinaciones laterales, flexiones hacia adelante y rotación de tronco (30 segundos cada uno).</p> <p>Estiramientos de brazos: estiramiento de tríceps y bíceps (30 segundos cada uno).</p>	<p>Ejercicios de fuerza muscular: flexiones de brazos en pared, sentadillas y abdominales (10 repeticiones de cada uno).</p>	<p>Ejercicios de equilibrio: postura del árbol, elevación de una pierna y estiramiento de cuádriceps (30 segundos cada uno).</p> <p>Estiramientos de cuerpo completo: estiramiento de brazos sobre la cabeza y estiramiento de espalda (30 segundos cada uno).</p>	<p>Estiramientos de cuerpo completo: incluyendo estiramientos de cuello, hombros, espalda, brazos, piernas y muñecas (30 segundos cada uno).</p> <p>Respiración profunda y relajación.</p>	<p>Ejercicios de equilibrio y estabilidad: postura del avión, elevación de una pierna lateral y movimientos de brazos cruzados (30 segundos cada uno).</p> <p>Estiramientos de cuerpo completo: incluyendo estiramiento de cuello, hombros, espalda, brazos, piernas y muñecas (30 segundos cada uno).</p>
16:30 p.m	<p>Ejercicios de equilibrio y estabilidad: postura del avión, elevación de una pierna lateral y movimientos de brazos cruzados (30 segundos cada uno).</p> <p>Estiramientos de cuerpo completo: incluyendo estiramiento de cuello, hombros, espalda, brazos, piernas y muñecas (30 segundos cada uno).</p>	<p>Estiramientos de cuerpo completo: incluyendo estiramientos de cuello, hombros, espalda, brazos, piernas y muñecas (30 segundos cada uno).</p> <p>Respiración profunda y relajación.</p>	<p>Ejercicios de equilibrio: postura del árbol, elevación de una pierna y estiramiento de cuádriceps (30 segundos cada uno).</p> <p>Estiramientos de cuerpo completo: estiramiento de brazos sobre la cabeza y estiramiento de espalda (30 segundos cada uno).</p>	<p>Ejercicios de fuerza muscular: flexiones de brazos en pared, sentadillas y abdominales (10 repeticiones de cada uno).</p>	<p>Estiramientos de espalda: inclinaciones laterales, flexiones hacia adelante y rotación de tronco (30 segundos cada uno).</p> <p>Estiramientos de brazos: estiramiento de tríceps y bíceps (30 segundos cada uno).</p>	<p>Caminata rápida en el lugar durante 5 minutos.</p> <p>Estiramientos de piernas: estocadas alternas y estiramiento de pantorrillas (30 segundos cada uno).</p>	<p>Estiramientos de cuello: inclinación lateral, rotación y flexión (30 segundos cada uno).</p> <p>Estiramientos de hombros: cruces de brazos y rotación de hombros (30 segundos cada uno).</p> <p>Estiramientos de muñecas: movimientos circulares y estiramiento hacia atrás (30 segundos cada uno).</p>

Anexo 20. Adaptación del cuestionario COPSOQ-ISTAS 21 para medir la percepción de la reducción de estrés ocupacional y riesgos laborales

Adaptación del cuestionario COPSOQ-ISTAS 21 para medir la percepción de la reducción de estrés ocupacional y riesgos laborales

Exigencias Psicológicas	1	¿Has experimentado una reducción en la carga de trabajo que te genera estrés?
	2	¿Sientes que ahora tienes un mejor equilibrio entre las demandas laborales y tus recursos para hacerles frente?
	3	¿Has notado una disminución en los aspectos del trabajo que antes te generaban ansiedad o tensión?
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	4	¿Has tenido oportunidades para desarrollar nuevas habilidades que te ayuden a enfrentar el estrés y los riesgos laborales?
	5	¿Sientes que ahora tienes más autonomía y control sobre tu trabajo para prevenir y manejar el estrés?
	6	¿Has percibido un aumento en las oportunidades de aprendizaje y crecimiento personal relacionadas con la reducción del estrés y los riesgos laborales?
Inseguridad en el trabajo	7	¿Has experimentado una disminución en la incertidumbre laboral y la preocupación por tu estabilidad laboral?
	8	¿Sientes que se han implementado medidas para proteger tu seguridad y reducir los riesgos laborales en tu entorno de trabajo?
	9	¿Has notado una mayor claridad y comunicación sobre los riesgos laborales y las medidas preventivas en tu organización?
Apoyo social y calidad de liderazgo	10	¿Has recibido un mayor apoyo emocional y colaboración por parte de tus compañeros y superiores para enfrentar el estrés y los riesgos laborales?
	11	¿Sientes que ahora tienes un ambiente de trabajo más solidario y de apoyo mutuo en la prevención de riesgos y la reducción del estrés?
	12	¿Has observado una mejora en la calidad del liderazgo en términos de promover un ambiente seguro y saludable, y reducir el estrés laboral?
Doble presencia (trabajo-familia)	13	¿Has experimentado una reducción en los conflictos entre tus responsabilidades laborales y familiares que antes te generaban estrés?
	14	¿Sientes que ahora tienes más flexibilidad en tus horarios y condiciones laborales para conciliar tu vida laboral y personal?
	15	¿Has notado una mejora en las políticas y prácticas organizacionales que promueven el equilibrio entre el trabajo y la vida personal?
Estima social en el trabajo	16	¿Has recibido reconocimiento y valoración por tu contribución en la reducción del estrés ocupacional y los riesgos laborales?
	17	¿Sientes que tus esfuerzos y logros en la gestión del estrés y la seguridad laboral son apreciados y recompensados?
	18	¿Has observado un aumento en la valoración y el respeto hacia los empleados que se enfocan en la prevención de riesgos y la reducción del estrés laboral?

Anexo 21. Respuestas de la adaptación del cuestionario COPSOQ-ISTAS 21 para medir la percepción de la reducción de estrés ocupacional y riesgos laborales

		INTERROGANTES Y RESPUESTAS																	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
ENFERMERA	PS1	6			7			4			9			3			12		
	PS2	5			10			4			9			5			12		
	PS3	7			10			3			12			3			10		
	PS4	3			8			6			9			4			12		
	PS5	3			6			4			7			4			12		
	PS6	5			7			4			9			3			10		
	PS7	4			6			3			7			4			11		
	PS8	5			9			4			9			4			10		
	PS9	5			7			3			10			4			11		
	PS10	2			9			3			11			5			9		
	PS11	3			9			2			8			4			11		
	PS12	5			9			5			11			3			11		
MÉDICO EMERGENCIÓLOGO	PS13	4			9			2			9			3			11		
	PS14	3			9			3			10			3			12		
	PS15	5			9			3			9			3			10		
	PS16	3			7			3			11			3			12		
	PS17	5			6			3			11			3			10		
	PS18	5			8			5			11			3			11		
	PS19	4			7			4			9			4			10		
	PS20	4			10			4			10			3			9		
	PS21	4			6			3			10			4			10		
	PS22	6			11			3			11			3			8		
	PS23	4			7			3			11			5			10		
	PS24	4			9			5			11			4			10		

Anexo 22. Adaptación del cuestionario para determinar el estrés laboral de la OIT-OMS para medir la percepción de la reducción de estrés ocupacional.

Adaptación del cuestionario para determinar el estrés laboral de la OIT-OMS en el personal de salud

	1	¿Sientes que la carga de trabajo se ha reducido y te permite manejar el estrés de manera más efectiva?
Demanda de trabajo	2	¿Has notado una disminución en las demandas excesivas que antes generaban estrés?
	3	¿Consideras que las tareas asignadas en tu trabajo actual son menos arriesgadas en comparación con tu trabajo anterior?
Control sobre el trabajo	4	¿Sientes que ahora tienes más control y autonomía sobre tu trabajo para prevenir y manejar el estrés?
	5	¿Has observado una mayor participación en la toma de decisiones relacionadas con la reducción de riesgos laborales?
	6	¿Consideras que tienes más libertad para establecer tus propias metas y prioridades laborales en relación con la reducción de estrés?
Apoyo social en el trabajo	10	¿Has experimentado un aumento en el apoyo emocional y la colaboración de tus colegas para enfrentar el estrés laboral y reducir los riesgos?
	11	¿Has notado una mayor comunicación y cooperación con tus superiores en la implementación de medidas para reducir el estrés y los riesgos laborales?
	12	¿Consideras que el ambiente de trabajo es más solidario y de apoyo mutuo en relación con la reducción de estrés y riesgos laborales?
Recompensas en el trabajo	13	¿Has recibido reconocimiento y recompensas por tus esfuerzos en la reducción del estrés ocupacional y los riesgos laborales?
	14	¿Sientes que tus contribuciones para reducir el estrés y los riesgos laborales son valoradas por tu organización?
	15	¿Has notado una mayor valoración y recompensas por parte de la empresa para aquellos que se enfocan en la prevención de riesgos y la reducción del estrés laboral?
Equilibrio trabajo-vida personal	16	¿Has experimentado una mejora en el equilibrio entre tu trabajo y tu vida personal, lo que ha contribuido a la reducción del estrés ocupacional?
	17	¿Sientes que ahora tienes más flexibilidad y apoyo para conciliar tus responsabilidades laborales y personales, lo que ayuda a reducir el estrés?
	18	¿Has observado una mejora en las políticas y prácticas organizacionales que promueven el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y contribuyen a la reducción del estrés?

Anexo 23. Respuestas de la adaptación del cuestionario para determinar el estrés laboral de la OIT-OMS para medir la percepción de la reducción de estrés ocupacional.

		INTERROGANTES Y RESPUESTAS															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTAL
ENFERMERA	PS1	6	2	2	2	3	5	7	2	7	7	2	4	7	5	2	63
	PS2	7	6	6	3	6	5	4	7	6	4	2	5	6	3	2	72
	PS3	3	1	2	3	1	7	4	6	2	2	5	7	1	6	6	56
	PS4	5	4	7	6	1	2	2	4	2	3	2	2	2	1	7	50
	PS5	2	7	4	5	1	2	4	4	3	2	3	4	2	4	5	52
	PS6	3	3	6	5	1	2	4	2	6	3	1	4	2	6	7	55
	PS7	7	3	3	4	1	2	6	6	4	7	7	2	2	6	7	67
	PS8	7	3	7	5	2	3	4	6	2	5	1	2	2	1	2	52
	PS9	5	3	7	6	1	2	4	7	2	3	1	3	2	1	6	53
	PS10	6	3	5	3	1	2	3	6	2	4	1	2	3	1	7	49
	PS11	5	3	2	7	1	3	3	7	2	6	2	1	2	1	6	51
	MÉDICO EMERGENCIÓLOGO	PS12	5	3	6	7	1	6	3	6	2	5	7	7	2	7	3
PS13		6	3	3	4	1	4	2	5	1	5	1	1	2	1	2	41
PS14		3	7	2	5	2	6	3	7	2	7	1	1	6	2	3	57
PS15		3	7	3	2	1	5	1	2	2	6	1	1	3	1	2	40
PS16		6	6	4	3	1	2	3	2	2	4	1	1	5	1	2	43
PS17		2	3	4	5	1	4	3	6	1	6	2	1	3	1	7	49
PS18		3	6	6	3	1	5	3	6	2	6	1	2	5	1	2	52
PS19		3	6	5	7	1	5	2	5	2	2	1	1	4	1	4	49
PS20		3	7	4	7	2	7	3	2	1	5	2	1	2	2	2	50
PS21		2	5	6	2	2	5	3	3	2	7	3	1	7	6	6	60
PS22		7	7	5	7	2	7	3	5	7	3	6	3	5	3	3	73
PS23		3	6	2	5	4	5	3	7	2	4	6	3	5	5	3	63
PS24	2	4	5	4	7	4	3	7	4	5	7	4	4	7	3	70	