

# Universidad Católica de Santa María

## Escuela de Post-Grado

### Maestría en Salud Ocupacional y del Medio Ambiente



**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA  
SALUD MENTAL POSITIVA EN LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL  
NACIONAL CARLOS ALBERTO SEGUIN ESCOBEDO –  
ESSALUD. AREQUIPA, 2017**

**Tesis presentada por la Bachiller**

Luque Ojeda, Soraya Giovanna

**Para optar el Grado Académico de**

Maestro en Salud Ocupacional y del Medio Ambiente

**Asesora:**

Dra. Chocano Rosas, Teresa

**AREQUIPA – PERU**

**2017**

*Un reconocimiento a todos los enfermeros que laboran en los diferentes establecimientos de salud por su entrega hacia el cuidado de los pacientes.*



*La presente tesis está dedicada a mi familia.*



*Muchas personas gastan su bienestar para ganar riqueza, y  
luego gastan su riqueza para ganar bienestar.*

*A.J. Reb Materi*

## INDICE

	Pág.
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
CAPITULO UNICO: RESULTADOS	01
1. DATOS GENERALES	02
2. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	13
3. SALUD MENTAL POSITIVA	17
4. RELACIÓN ENTRE FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIALES Y SALUD MENTAL POSITIVA	21
5. DISCUSIÓN Y COMENTARIOS	23
CONCLUSIONES	26
RECOMENDACIONES	27
PROPUESTA	28
BIBLIOGRAFÍA	32
<b>ANEXOS</b>	35
Nº 1. PROYECTO DE TESIS	36
Nº 2. CONSENTIMIENTO INFORMADO	78
Nº 3. MATRIZ DE SISTEMATIZACIÓN DE DATOS	80

## RESUMEN

La presente investigación se tituló: FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL POSITIVA EN LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL NACIONAL CARLOS ALBERTO SEGUIN ESCOBEDO – ESSALUD. AREQUIPA, 2017. Cuyas variables fueron: Factores de riesgo psicosocial y Salud mental positiva.

El principal objetivo fue: Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y la salud mental positiva de los enfermeros del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo del Seguro Social de Salud (EsSalud) de Arequipa.

El estudio se realizó en el mes de setiembre, es de nivel relacional, se consideró como universo a 205 enfermeros, el muestreo fue probabilístico aleatorio simple, ya que todos los enfermeros tuvieron la misma posibilidad de participar, tomando en cuenta los criterios de inclusión y exclusión, siendo la muestra final 135 enfermeros que laboran en el hospital.

Como técnica se utilizó el Cuestionario y los instrumento fueron: Evaluación de riesgos laborales de naturaleza psicosocial – ISTAS-21 y el Cuestionario de Salud Mental Positiva.

Llegando a concluir: 1) En los enfermeros que laboran en el Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo, se identificó un nivel de riesgo psicosocial medio, en las dimensiones: exigencia psicológica, control sobre el trabajo, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia, estima e inseguridad sobre el futuro. 2) La salud mental positiva de los enfermeros que laboran en el Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo presentó una tendencia media en las dimensiones actitud prosocial, habilidad de relaciones interpersonales, autocontrol, resolución de problemas, auto actualización y autonomía; y una tendencia a ser alta en la dimensión de satisfacción personal. 3) Los factores de riesgo psicosocial no se relacionan con la salud mental positiva de los enfermeros del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo, en razón de que ambas variables actúan en forma independiente una de la otra.

**Palabras claves:** Factores de riesgo psicosocial – Salud mental.

## ABSTRACT

The present investigation was entitled: PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS AND THEIR RELATIONSHIP WITH POSITIVE MENTAL HEALTH IN THE NURSES OF CARLOS ALBERTO NATIONAL HOSPITAL SEGUIN ESCOBEDO - ESSALUD. AREQUIPA, 2017. Whose variables were: psychosocial risk factors and positive mental health.

The main objective was to: Determine the relationship between the psychosocial risk factors and the positive mental health of the nurses of the Carlos Alberto Seguin Escobedo National Hospital of the Social Health Insurance (EsSalud) of Arequipa.

The study was carried out in the month of September, it is relational level, 205 nurses were considered as universe, the sampling was simple random probabilistic, since all the nurses had the same possibility to participate, taking into account the inclusion criteria and exclusion, with the final sample being 135 nurses who work in the hospital.

As a technique, the Questionnaire and the instrument were used: Evaluation of occupational risks of a psychosocial nature - ISTAS-21 and the Positive Mental Health Questionnaire.

Arriving to conclude: 1) In the nurses who work in the Carlos Alberto Seguin Escobedo National Hospital, a medium level of psychosocial risk was identified, in the dimensions: psychological exigency, control over work, social support and quality of leadership, double presence, esteem and insecurity about the future. 2) The positive mental health of the nurses working at the Carlos Alberto Seguin Escobedo National Hospital presented an average tendency in the prosocial attitude, interpersonal relations, self-control, problem solving, self-actualization and autonomy dimensions; and a tendency to be high in the personal satisfaction dimension. 3) The psychosocial risk factors are not related to the positive mental health of the nurses of the Carlos Alberto Seguin Escobedo National Hospital, because both variables act independently of one another.

Keywords: Psychosocial risk factors - Mental health.

## INTRODUCCIÓN

En el mundo actual, los retos se plantean a diario, más aún en las profesiones desarrollados en el área de salud humana, considerando la cantidad de pacientes que son atendidos en los hospitales, así tenemos que la profesión de Enfermería, es la que se ve inmersa en el contacto directo con los pacientes porque luego de la atención médica, son ellos los que tendrán que ver su tratamiento y evolución acompañando al paciente en su recuperación.

El rol del profesional de Enfermería, no puede ser ajeno a su rol humano, por lo que como todos también presenta situaciones, problemas internos y/o externos que muchas veces afectan su desempeño, adjudicándole mayor riesgo a presentar alguna descompensación en su salud mental, como es la presencia de estrés.

Muchas veces el mismo ambiente laboral no es el más adecuado, por lo que hay siempre la posibilidad que existan algunos factores de riesgo psicosociales que contribuyan a que los profesionales en Enfermería vean afectado su estado emocional, se aíslen y en silencio vayan desarrollando sentimientos negativos hacia su mismo trabajo y/o hogar.

Existe actualmente una sobrecarga de trabajo, más aún en los hospitales de EsSalud y considerado que nuestra investigación se desarrolló en el considerado hospital central donde se concentra la mayor población asegurada, la presión ejercida sobre los profesionales de la salud siempre es mayor, existiendo situaciones estresantes por querer cumplir con todas las atenciones programadas, deviniendo en un desgaste propio de la carga proporcionada, lo que a mediano y largo plazo presentará complicaciones en la salud física y mental del personal que allí labora.

Se ha aplicado a los enfermeros del Hospital Nacional Carlos Seguin Escobedo instrumentos para determinar cómo influyen los factores de riesgo psicosocial en la

salud mental que presentan los mismos, para así poder encontrar nuevos caminos para mejorar algunas características que están determinando la presencia de estos mecanismos psicológicos o fisiológicos, llamados también estresores.

Se presenta el presente estudio, organizado según en el esquema establecido por la Escuela de Postgrado de la Universidad Católica de Santa María de la ciudad de Arequipa.





**CAPITULO UNICO:  
RESULTADOS**

## 1. DATOS GENERALES

TABLA N° 1

**POBLACIÓN EN ESTUDIO SEGÚN SERVICIO DONDE LABORA.  
HOSPITAL NACIONAL CARLOS ALBERTO SEGUIN  
ESCOBEDO. AREQUIPA, 2017**

Servicio	Fr.	%
- Servicio de Emergencia	55	40.7
- Servicio de Pediatría	11	8.9
- Servicio de UCI y UCIN	5	3.7
- Servicio de Oncohematología	8	5.9
- Servicio de Traumatología	9	6.7
- Servicio de Sala de Operaciones	24	17.8
- Servicio de Enfermería de Cirugía	10	7.4
- Servicio de Enfermería de Medicina	13	9.6
<b>Total</b>	<b>135</b>	<b>100.0</b>

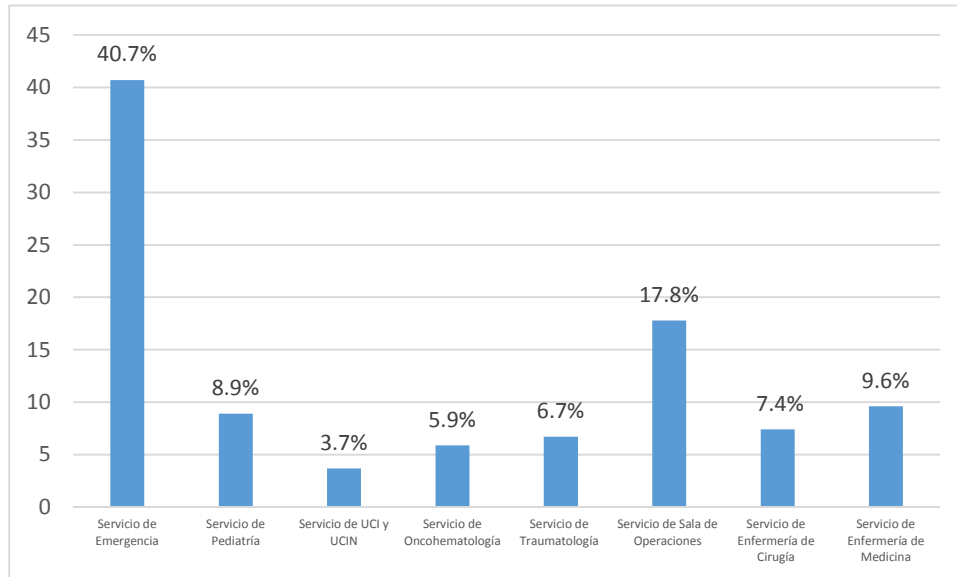
**Fuente:** Base de datos

En la tabla 1, podemos observar que el 40.7% de la población en estudio labora en el Servicio de Emergencia, el 17.8% en Sala de Operaciones, el 9.6% en Medicina, el 8.9% en Pediatría, el 7.4% en Cirugía, el 6.7% en Traumatología, 5.9% en Oncohematología y el 3.7% en UCI y UCIN.

Lo que evidencia, que la mayor cantidad de profesionales de enfermería, se desempeñan en el Servicio de Emergencia.

### GRÁFICO N° 1

#### POBLACIÓN EN ESTUDIO SEGÚN SERVICIO DONDE LABORA HNCASE. AREQUIPA, 2017



Fuente: Tabla 1.



TABLA N° 2

**POBLACIÓN EN ESTUDIO SEGÚN GÉNERO.  
HNCASE. AREQUIPA, 2017**

<b>Género</b>	<b>Fr.</b>	<b>%</b>
Femenino	132	97.8
Masculino	3	2.2
<b>Total</b>	<b>135</b>	<b>100.0</b>

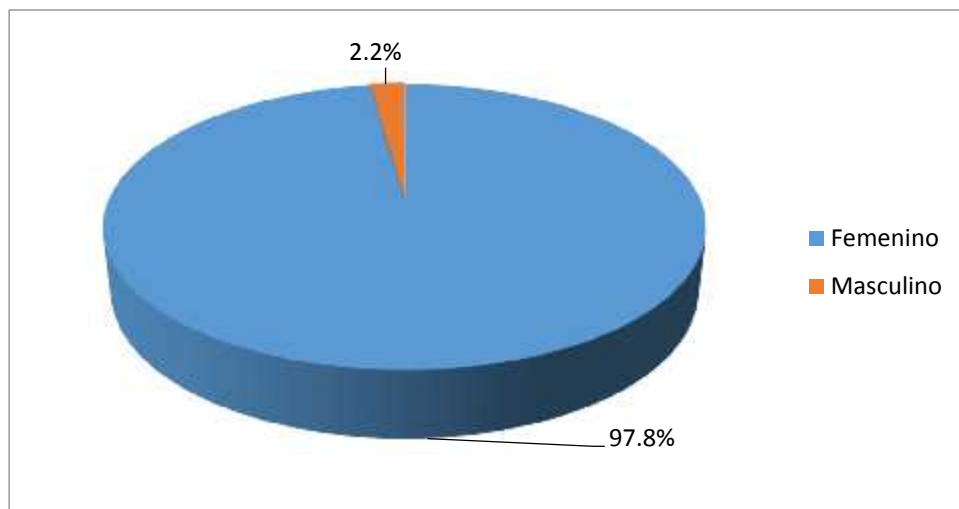
**Fuente:** Base de datos

En la tabla 2, podemos observar que el 97.8% de la población en estudio corresponde al género femenino y el 2.2% al género masculino.

Lo que evidencia, que la profesión de enfermería, tienen mayor impacto en la población femenina, que sigue eligiendo esta carrera profesional como una opción de desarrollo personal y profesional.

## GRÁFICO N° 2

### POBLACIÓN EN ESTUDIO SEGÚN GÉNERO. HNCASE. AREQUIPA, 2017



Fuente: Tabla 2.



TABLA N° 3

## POBLACIÓN EN ESTUDIO SEGÚN EDAD.

HNCASE. AREQUIPA, 2017

Edad	Fr.	%
De 20 a 29 años	20	14.8
De 30 a 39 años	39	28.9
De 40 a 50 años	44	32.6
Más de 50 años	32	23.7
<b>Total</b>	<b>135</b>	<b>100.0</b>

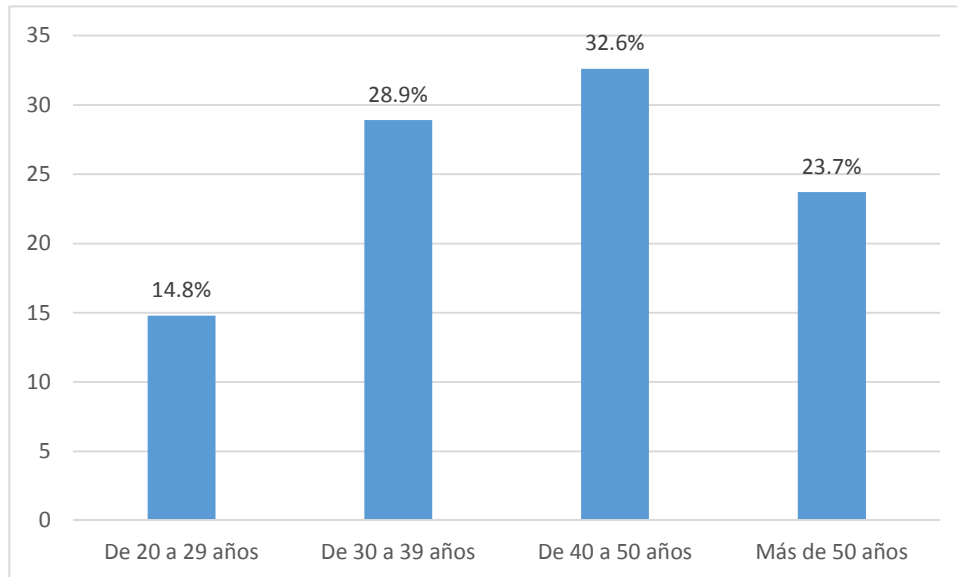
**Fuente:** Base de datos

En cuanto a la edad, podemos encontrar que el 32.6% de la población en estudio tienen de 40 a 50 años, el 28.9% tienen de 30 a 39 años, el 23.7% tienen más de 50 años y el 14.8% tienen de 20 a 29 años.

Por lo que podemos deducir, que en un acumulado (61.5%) más de la mitad de la población en estudio tienen edades comprendidas de 30 a 50 años.

### GRÁFICO N° 3

#### POBLACIÓN EN ESTUDIO SEGÚN EDAD. HNCASE. AREQUIPA, 2017



**Fuente:** Tabla 3.



TABLA N° 4

**POBLACIÓN EN ESTUDIO SEGÚN ESTADO CIVIL.  
HNCASE. AREQUIPA, 2017**

<b>Estado Civil</b>	<b>Fr.</b>	<b>%</b>
Soltero/a	28	20.7
Viudo/a	31	23.0
Conviviente	58	43.0
Casado/a	10	7.4
Divorciado/a	8	5.9
<b>Total</b>	<b>135</b>	<b>100.0</b>

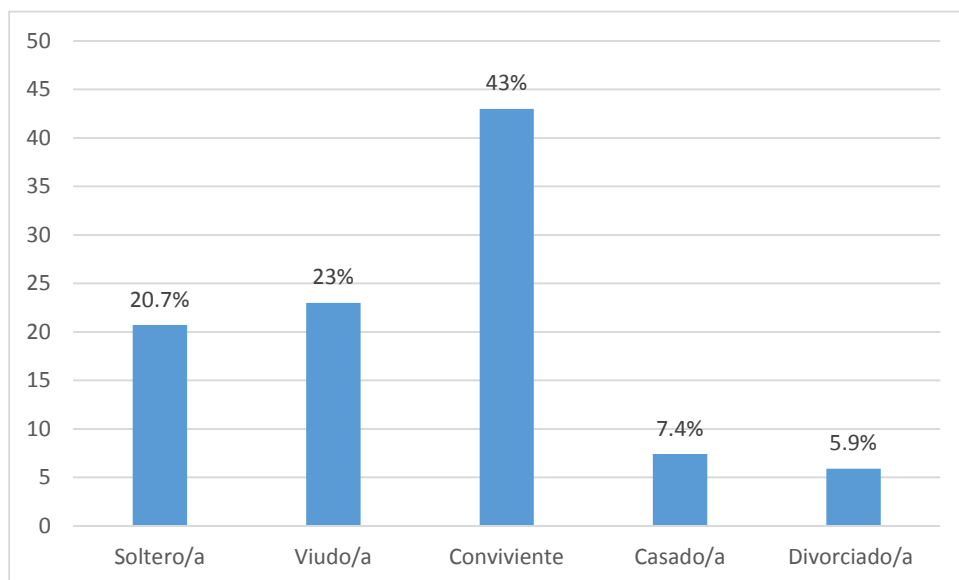
**Fuente:** Base de datos

En cuanto al estado civil, se encontró que el 43.0% de la población en estudio tienen el estado de conviviente, el 23.0% son viudos, el 20.78% son solteros, el 7.4% son casados, el 5.9% divorciados.

Lo que evidencia, que la mitad de los enfermos actualmente viven actualmente con pareja (casados y convivientes)

### GRÁFICO N° 4

#### POBLACIÓN EN ESTUDIO SEGÚN ESTADO CIVIL. HNCASE. AREQUIPA, 2017



**Fuente:** Tabla 4.



**TABLA N° 5**  
**POBLACIÓN EN ESTUDIO SEGÚN TIPO DE TRABAJO.**  
**HNCASE. AREQUIPA, 2017**

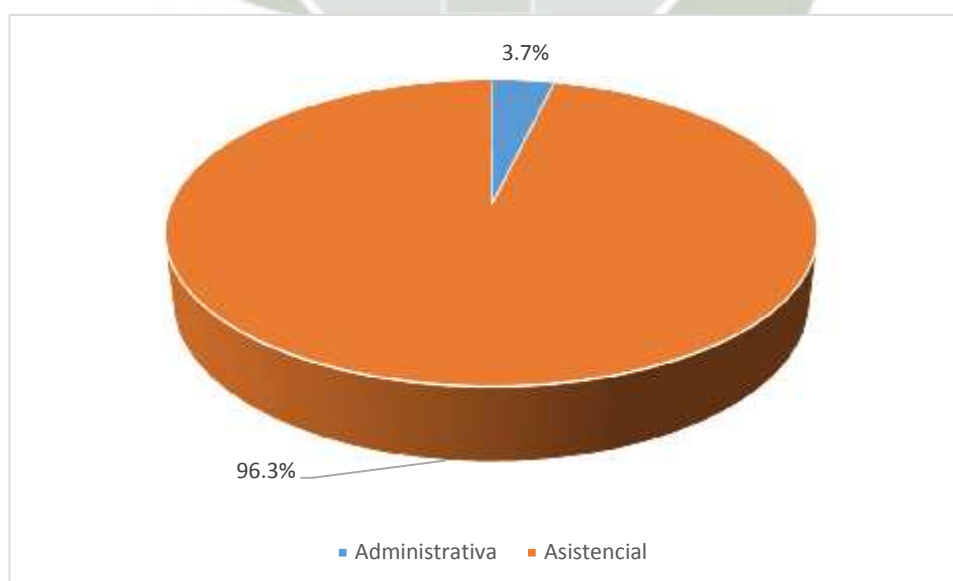
Tipo de Trabajo	Fr.	%
Administrativa	5	3.7
Asistencial	130	96.3
<b>Total</b>	<b>135</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Base de datos

En la tabla 4, podemos observar que el 96.3% de población en estudio laboran en la parte asistencial y sólo el 3.7% realiza labores administrativas.

Lo que nos permite indicar que casi la totalidad de enfermeros desempeñan la labor asistencial en los diferentes servicios que brinda el Hospital.

**GRÁFICO N° 5**  
**POBLACIÓN EN ESTUDIO SEGÚN TIPO DE TRABAJO.**  
**HNCASE. AREQUIPA, 2017**



**Fuente:** Tabla 5.

TABLA N° 6

**POBLACIÓN EN ESTUDIO SEGÚN AÑOS DE EXPERIENCIA.  
HNCASE. AREQUIPA, 2017**

<b>Años de Experiencia</b>	<b>Fr.</b>	<b>%</b>
Menos de 1 año	11	8.1
De 1 a < 3 años	28	20.7
De 3 a < 5 años	47	34.8
De 5 a < 10 años	32	23.7
De 10 a más años	17	12.7
<b>Total</b>	<b>135</b>	<b>100.0</b>

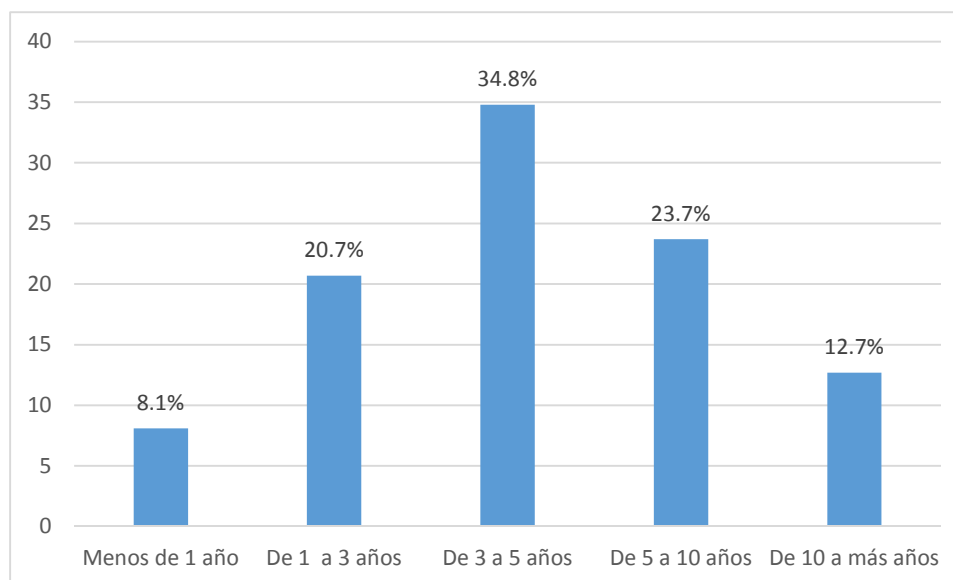
**Fuente:** Base de datos

En cuanto a los años de experiencia, la población en estudio en un 34.8% tienen de 3 a menos de 5 años laborando en el Hospital, el 23.7% de 5 a menos de 10 años, el 20.7% tienen de 1 a menos de 3 años, el 12.7% de 10 a más años, el 8.1% menos de un año.

Lo que nos permite evidenciar que existe un gran porcentaje de enfermeros que vienen laborando entre 3 a más años (71.2%) en sus respectivos servicios.

### GRÁFICO N° 6

#### POBLACIÓN EN ESTUDIO SEGÚN AÑOS DE EXPERIENCIA. HNCASE. AREQUIPA, 2017



Fuente: Tabla 6.



## 2. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

TABLA N° 7

POBLACIÓN EN ESTUDIO SEGÚN DIMENSIONES DE FACTOR DE  
RIESGO PSICOSOCIAL. HNCASE. AREQUIPA, 2017

DIMENSIONES	Fr.	%
<b>Exigencia Psicológica</b>		
Alto	0	0.0
Medio	135	100.0
Bajo	0	0.0
<b>Control sobre el trabajo</b>		
Alto	8	5.9
Medio	125	92.6
Bajo	2	1.5
<b>Inseguridad sobre el futuro</b>		
Alto	39	28.9
Medio	76	56.3
Bajo	20	14.8
<b>Apoyo social, y calidad de liderazgo</b>		
Alto	17	12.6
Medio	117	86.7
Bajo	1	0.7
<b>Doble Presencia</b>		
Alto	33	24.4
Medio	83	61.5
Bajo	19	14.1
<b>Estima</b>		
Alto	17	12.6
Medio	83	61.5
Bajo	35	25.9
<b>Total</b>	<b>135</b>	<b>100.0</b>

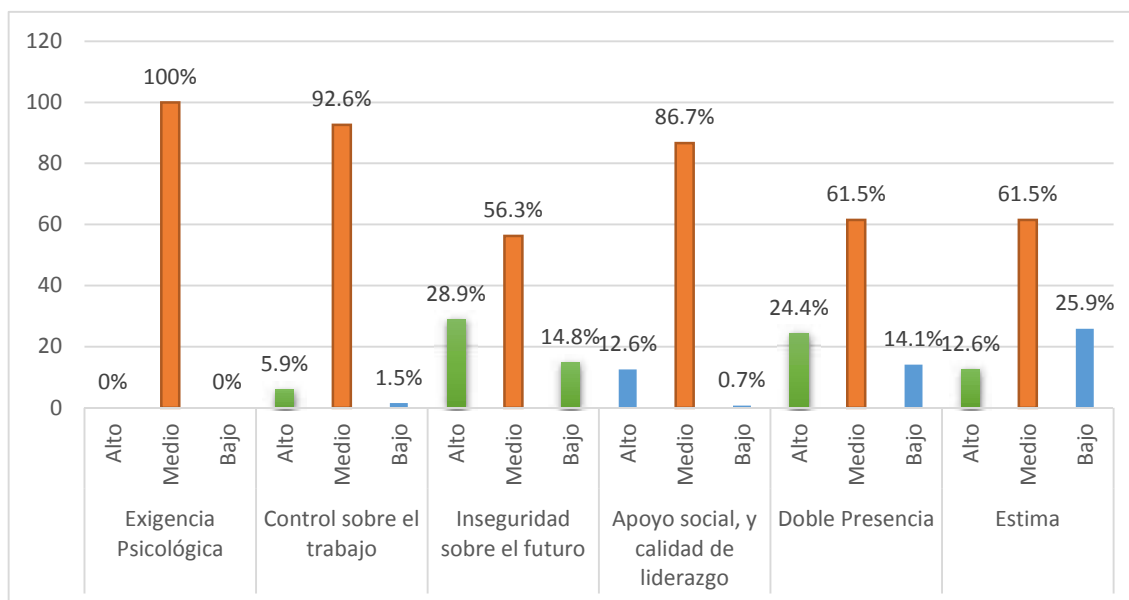
**Fuente:** Base de datos

En la tabla 7, podemos observar que en cuanto a las dimensiones que presentan el factor de riesgo psicosocial, se tienen que:

- La Exigencia Psicológica, en un 100.0% se le considera un factor de riesgo psicosocial en un nivel medio
- Control sobre el trabajo, en un 92.6% se le considera un factor de riesgo psicosocial en un nivel medio
- Inseguridad sobre el futuro, en un 56.3% se le considera un factor de riesgo psicosocial en un nivel medio y el 28.9% que se da en un nivel alto, y 14.8% en un nivel bajo.
- Apoyo social, y calidad de liderazgo, en un 86.7% se le considera un factor de riesgo psicosocial en un nivel medio y el 12.9% en un nivel alto.
- Doble presencia, en un 61.5% se le considera un factor de riesgo psicosocial en un nivel medio, el 24.4% en un nivel alto
- Estima, en un 61.5% se le considera un factor de riesgo psicosocial en un nivel medio, el 25.9% en un nivel bajo, el 12.6% en un nivel alto.

GRÁFICO N° 7

POBLACIÓN EN ESTUDIO SEGÚN DIMENSIONES DE FACTOR DE  
RIESGO PSICOSOCIAL. HNCASE. AREQUIPA, 2017



Fuente: Tabla 7.



**TABLA N° 8**

**POBLACIÓN EN ESTUDIO SEGÚN CALIFICACIÓN DE FACTORES DE  
RIESGO PSICOSOCIAL. HNCASE. AREQUIPA, 2017**

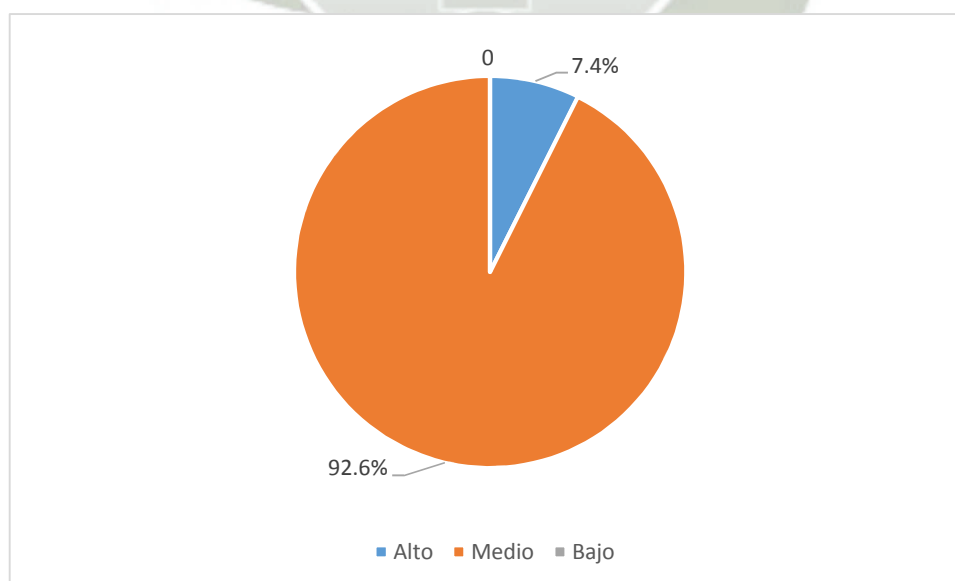
CALIFICACIÓN	Fr.	%
Alto	10	7.4
Medio	125	92.6
Bajo	0	0.0
<b>TOTAL</b>	<b>135</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Base de datos

En la tabla 8, en cuanto a la calificación del factor de riesgo psicosocial, se puede observar que la población en estudio en un 92.6% presenta factores de riesgos en un nivel medio.

**GRÁFICO N° 8**

**POBLACIÓN EN ESTUDIO SEGÚN CALIFICACIÓN DE FACTOR DE  
RIESGO PSICOSOCIAL. HNCASE. AREQUIPA, 2017**



**Fuente:** Tabla 8

### 3. SALUD MENTAL POSITIVA

TABLA N° 9

POBLACIÓN EN ESTUDIO SEGÚN DIMENSIONES DE SALUD MENTAL  
POSITIVA. HNCASE. AREQUIPA, 2017

DIMENSIONES	Fr.	%
<b>Satisfacción Personal</b>		
Alto	89	65.9
Medio	46	34.1
Bajo	0	0.0
<b>Actitud Prosocial</b>		
Alto	33	24.4
Medio	102	75.6
Bajo	0	0.0
<b>Autocontrol</b>		
Alto	30	22.2
Medio	90	66.7
Bajo	15	11.1
<b>Autonomía</b>		
Alto	42	31.1
Medio	74	54.8
Bajo	19	14.1
<b>Resolución de problemas y auto actualización</b>		
Alto	33	24.4
Medio	83	61.5
Bajo	19	14.1
<b>Habilidades de relaciones interpersonales</b>		
Alto	40	29.6
Medio	92	68.1
Bajo	3	2.2
<b>Total</b>	<b>135</b>	<b>100.0</b>

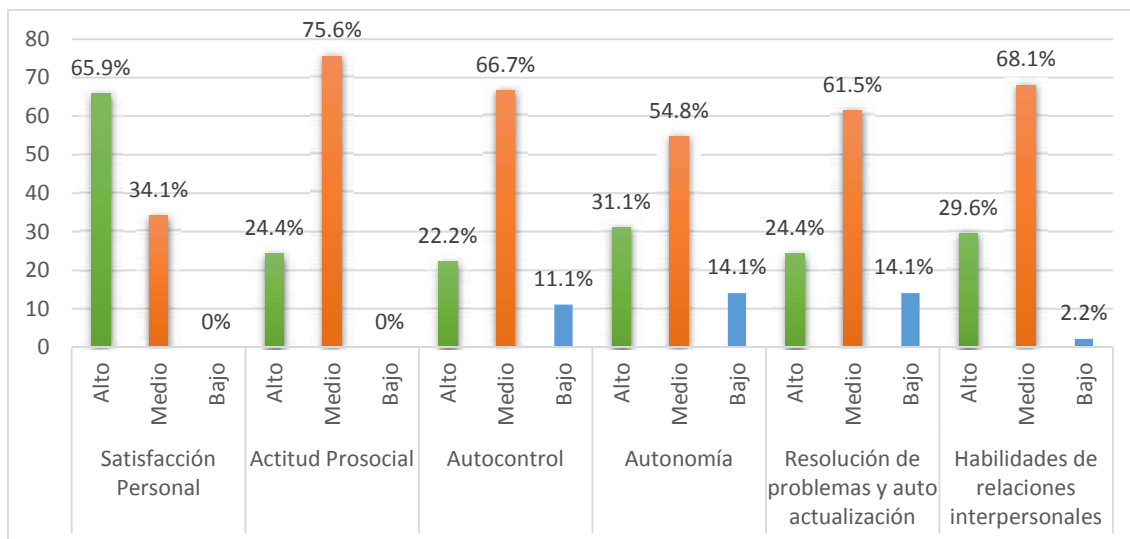
Fuente: Base de datos

En la tabla 9, podemos observar que en cuanto a las dimensiones que presentan la salud mental, se tiene que:

- La satisfacción personal en los enfermeros se encuentra en un nivel alto con un 65.9% y en un nivel medio con un 34.1%.
- En cuanto a la actitud prosocial en los enfermos se encuentra en un nivel medio con un 75.6%, seguido de un 24.4% que está en el nivel alto.
- El autocontrol presenta un nivel medio con un 66.7%, un nivel alto con un 22.2% y un nivel bajo con un 11.1%.
- Autonomía, presenta un nivel medio con un 54.8%, un nivel alto con un 31.1% y un nivel bajo con un 14.1%.
- En cuanto a resolución de problemas y auto actualización, el 61.5% presenta un nivel medio, el 24.4% un nivel alto y el 14.1% un nivel bajo.
- Habilidades de relaciones interpersonales, el 68.1% presenta un nivel medio, el 29.6% un nivel alto y el 2.2% un nivel bajo.

GRÁFICO N° 9

POBLACIÓN EN ESTUDIO SEGÚN DIMENSIONES DE SALUD MENTAL  
POSITIVA. HNCASE. AREQUIPA, 2017



Fuente: Tabla 9.



**TABLA N° 10**

**POBLACIÓN EN ESTUDIO SEGÚN CALIFICACIÓN DE SALUD MENTAL  
POSITIVA. HNCASE. AREQUIPA, 2017**

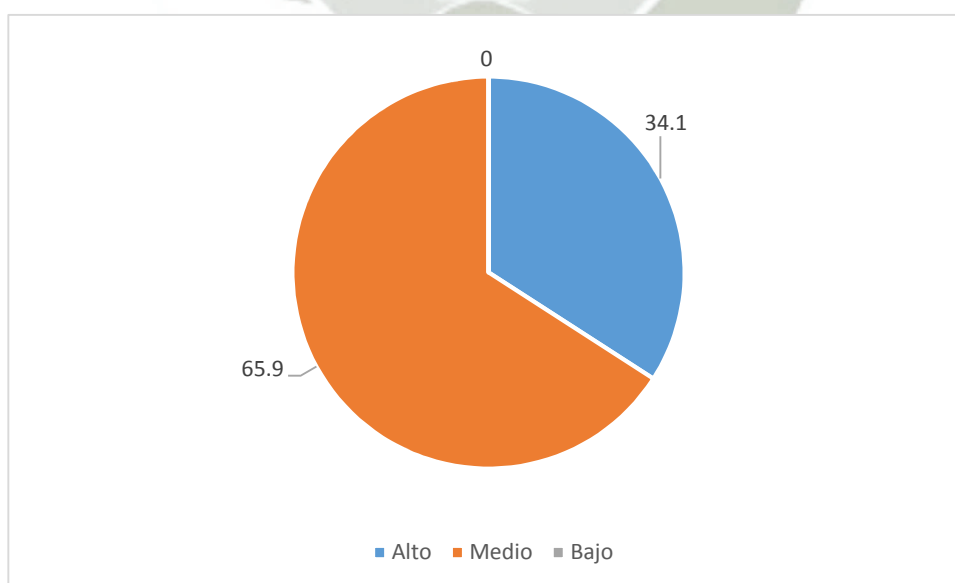
CALIFICACIÓN	Fr.	%
Alto	46	34.1
Medio	89	65.9
Bajo	0	0.0
<b>TOTAL</b>	<b>135</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Base de Datos

En la tabla 10, en cuanto a la calificación de la Salud Mental, se puede observar que la población en estudio en un 65.9% presenta un nivel medio y el 34.1% un nivel alto.

**GRÁFICO N° 10**

**POBLACIÓN EN ESTUDIO SEGÚN CALIFICACIÓN DE SALUD MENTAL  
POSITIVA. HNCASE. AREQUIPA, 2017**



**Fuente:** Tabla 10.

#### 4. RELACIÓN ENTRE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SALUD MENTAL POSITIVA.

TABLA N° 11

POBLACIÓN EN ESTUDIO SEGÚN RELACIÓN ENTRE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y LA SALUD MENTAL POSITIVA.  
HNCASE. AREQUIPA, 2017

Factor de riesgo psicosocial	Salud Mental Positiva						Total	
	Alto		Medio		Bajo			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Alto	4	3.0	6	4.4	0	0.0	10	7.4
Medio	42	31.1	83	61.5	0	0.0	125	92.6
Bajo	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>34.1</b>	<b>89</b>	<b>65.9</b>	<b>0</b>	<b>0.0</b>	<b>135</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Elaboración propia – Matriz de datos

$$x^2 = 0.17 \text{ NS. } (x^2 5\% = 9.49, \text{ GL} = 4) \\ (p > 0.05)$$

En la tabla N° 10 se observa que los enfermeros que presentan un factor de riesgo psicosocial medio y tienen una salud mental de nivel medio (61.5%) y un nivel alto (4.4%)

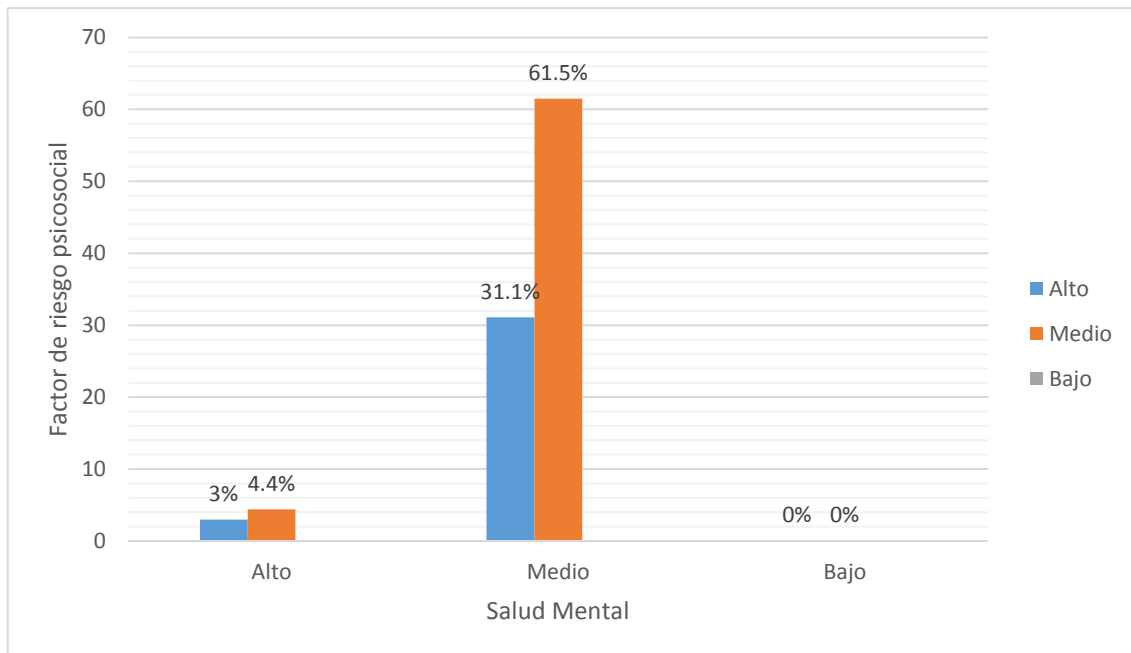
Los enfermeros que presentan un factor de riesgo psicosocial alto tienen un nivel de salud mental medio (31.1%) y un nivel alto (3.0%)

De lo que se deduce, que más de la mitad de los enfermeros presentan un factor de riesgo psicosocial medio y presentan en casi su totalidad un nivel de salud de nivel mental medio.

La prueba estadística del chi cuadrado indica que el factor de riesgo psicosocial actúa en forma independiente del nivel de salud mental; por consiguiente, no se encuentra relación.

### GRÁFICO N° 10

#### POBLACIÓN EN ESTUDIO SEGÚN RELACIÓN ENTRE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y LA SALUD MENTAL POSITIVA. HNCASE. AREQUIPA, 2017



Fuente: Tabla 11.

## 5. DISCUSIÓN Y COMENTARIOS

La presente investigación nos ha llevado a conocer un poco más sobre el concepto de factores psicosociales que hace referencia a aquellas condiciones laborales que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. Sobre las consecuencias perjudiciales sobre la salud o el bienestar del trabajador que se derivan de unas condiciones psicosociales adversas o desfavorables son el estrés, la insatisfacción laboral, problemas de relación, desmotivación laboral, etc.

En concordancia con lo recopilado podemos evidenciar que nuestra población de estudio, en este caso, los enfermeros que laboran en los diferentes servicios del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo EsSalud de la ciudad de Arequipa, se desempeñan laboralmente en el Servicio de Emergencia, además de presentar como género predominante el femenino; con edades muy diversas, siendo las de mayor predominio los enfermeros con edades de 30 a 50 años; los enfermos actualmente viven actualmente con pareja (casados y convivientes); el tipo de trabajo que realiza en su mayoría es el de asistencial, cabe mencionar que tres de ellas realizan labores administrativas. Los enfermeros vienen laborando entre 3 a más de 10 años en sus respectivos servicios.

En cuanto a las dimensiones de factor de riesgo psicosocial se pudo evidenciar que la Exigencia Psicológica, en un 100.0% se le considera un factor de riesgo psicosocial en un nivel medio, en cuanto al Control sobre el trabajo, en un 92.6% se le considera un factor de riesgo psicosocial en un nivel medio, en relación a la inseguridad sobre el futuro, en un 56.3% se le considera un factor de riesgo psicosocial en un nivel medio y el 28.9% que se da en un nivel alto, y 14.8% en un nivel bajo. En razón al apoyo social, y calidad de liderazgo, en un 86.7% se le considera un factor de riesgo psicosocial en un nivel medio y el 12.9% en un nivel alto. Sobre Doble presencia, en un 61.5% se le considera un factor de riesgo psicosocial en un nivel medio, el 24.4% en un nivel alto, en cuanto a estima un 61.5% se le considera un factor de riesgo psicosocial en un nivel medio, el 25.9% en un nivel bajo, el 12.6% en un nivel alto. Lo que nos proporciona la visión que existe factor de riesgo psicosocial en un nivel medio.

**Delgado. (2009)** Tesis Factores psicosociales de Riesgo Laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos? De las seis dimensiones estudiadas, la que representó una situación desfavorable para los trabajadores fue la estima, la inseguridad en el trabajo, compensación que brindan las empresas y las exigencias psicológicas. Concluye que los factores psicosociales no son nada nuevo; por el contrario, han existido paralelamente con el trabajo y sus cambios en el tiempo, pero debe reconocerse que ha sido más recientemente cuando han adquirido una mayor relevancia.

**Machicado Huaycani Y. (2016)**, en su estudio realizado en la ciudad de Puno, se consideró dos servicios el de Emergencia y Unidad de Cuidados Intensivos, donde los dominios de los factores de riesgo psicosocial, representan un riesgo muy alto, para las enfermeras del servicio de Emergencia siendo: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas del trabajo, y recompensas, mientras que para las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos son: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo y demandas del trabajo; existiendo diferencias según el área de trabajo.

En cuanto a las dimensiones de salud mental se pudo encontrar que la satisfacción personal en los enfermeros se encuentra en un nivel alto con un 65.9% y en un nivel medio con un 34.1%. En cuanto a la actitud prosocial en los enfermos se encuentra en un nivel medio con un 75.6%, seguido de un 24.4% que está en el nivel alto. En razón al autocontrol presenta un nivel medio con un 66.7%, un nivel alto con un 22.2% y un nivel bajo con un 11.1%. Autonomía, presenta un nivel medio con un 54.8%, u nivel alto con un 31.1% y un nivel bajo con un 14.1%. En relación a resolución de problemas y auto actualización, el 61.5% presenta un nivel medio, el 24.4% un nivel alto y el 14.1% un nivel bajo. En cuanto a las Habilidades de relaciones interpersonales, el 68.1% presenta un nivel medio, el 29.6% un nivel alto y el 2.2% un nivel bajo.

Lo que evidencia que la Salud Mental de los enfermeros investigados en un 65.9% presenta un nivel medio y el 34.1% un nivel alto.

En consideración a los resultados obtenidos, y haciendo la relación correspondiente se pudo comprobar estadísticamente que el factor de riesgo psicosocial actúa en

forma independiente del nivel de salud mental; por consiguiente, no se encuentra relación.

**Juárez (2004)**, en su estudio podemos encontrar que las variables sociodemográficas en los puntajes de salud mental, motivo del primer objetivo, los resultados mostraron que no existen diferencias según la institución donde se labora, la ocupación o el sexo. Tampoco hubo asociaciones significativas entre la edad, la antigüedad y los puntajes totales en el cuestionario de salud mental general. Recomienda la elaboración de programas de prevención, vigilancia e intervención de salud mental ocupacional en organizaciones de servicio humano.

Si bien es cierto el tema de factor de riesgo psicosocial es un tema que se está tocando con mayor énfasis en los últimos tiempos, debido tal vez a el trabajo en enfermería presenta mayores exigencias, no sólo físicas, sino psicológicas; así se tiene que trabajar más rápido, cuando la distribución de tareas es irregular y provoca que se acumula el trabajo, cuando ya no hay tiempo para llevar al día el trabajo, cuando el tiempo ya no es suficiente para hacer su trabajo. Con la carga no sólo de distribución de tiempo, además de esto cognitivamente el profesional de enfermería debe memorizar muchas cosas, debe tomar decisiones difíciles y a veces estas tienen que ser en forma rápida, comprendiendo que su labor requiere que tenga mayor manejo de conocimientos en la atención y brindando tratamiento en diferentes situaciones y/o patologías.

**Organización Mundial de la Salud (2009)** establece que es un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de las propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a la comunidad.

Fundamentado lo expuesto **Peinador Aguilar (2013)** en su estudio afirma que ante una determinada condición psicosocial adversa no todos los trabajadores desarrollarán las mismas reacciones. Ciertas características propias de cada trabajador (personalidad, necesidades, expectativas, vulnerabilidad, capacidad de adaptación, etc.) determinarán la magnitud y la naturaleza tanto de sus reacciones como de las consecuencias que sufrirá. Así, estas características personales también tienen un papel importante en la generación de problemas de esta naturaleza.

## CONCLUSIONES

- PRIMERA** : En los enfermeros que laboran en el Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo – EsSalud de Arequipa, se identificó un nivel de riesgo psicosocial medio, en las dimensiones: exigencia psicológica, control sobre el trabajo, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia, estima e inseguridad sobre el futuro.
- SEGUNDA** : La salud mental positiva de los enfermeros que laboran en el Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo – EsSalud de Arequipa presentó una tendencia media en las dimensiones actitud prosocial, habilidad de relaciones interpersonales, autocontrol, resolución de problemas, auto actualización y autonomía; y una tendencia a ser alta en la dimensión de satisfacción personal.
- TERCERA** : Se determinó que los factores de riesgo psicosocial no se relacionan con la salud mental positiva que presentan los enfermeros del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo – EsSalud de Arequipa, en razón de que ambas variables actúan en forma independiente una de la otra.

## RECOMENDACIONES

1. Para la Dirección del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo, se recomienda la conformación de una unidad de trabajo que planifique, organice y ejecute una Evaluación más completa de la presencia de riesgos psicosocial en todo su personal, a la vez se plantee en base a estos resultados se presente medidas de prevención para ser aplicadas.
2. Al Jefe de Recursos Humanos y de Capacitación que forma coordinada se realice periódicamente la aplicación del Cuestionario de Salud Mental Positiva para mejorar el desempeño laboral del personal que labora en el Hospital.
3. A la Dirección del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo, se le sugiere realizar un programa de prevención de los factores de riesgo psicosocial que brinde técnicas específicas para mejorar la salud mental de su recurso humano.
4. Al Vicerrector Académico de la Universidad Católica de Santa María, se le sugiere que programe, implemente y ejecute un Curso Complementario “Salud Mental en el desarrollo profesional” para fortalecer al futuro profesional, para que su adaptación al mercado laboral sea más satisfactoria.

|

## PROPUESTA

### 1. DENOMINACIÓN:

*“PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL”*

### 2. JUSTIFICACIÓN

La importancia de realizar un programa de prevención de riesgos psicosociales, es muy necesario de ser desarrollado e implementado en el ámbito de salud, sobre todo en los profesionales de enfermería, que cumplen un rol profesional muy importante dentro del campo laboral en los hospitales y un rol familiar, comprendiendo que no sólo debe considerarse sus largas jornadas de trabajo, con guardias ya sean diurnas o nocturnas, sobrecarga de trabajo por el número de pacientes que se atienden, ya que es sabido que la población a atender es mayor que el número de profesionales en salud existentes en los diferentes establecimientos de salud.

Debido a lo mencionado anteriormente, es que se ha visto por conveniente desarrollar un programa de prevención que busca precisamente disminuir y evitar que los factores de riesgos psicosociales conduzcan al personal a presentar: depresión, estrés, ansiedad, problemas de sueño, entre otros.

Toda la información obtenida en la investigación nos ha proporcionado una visión más amplia de cómo se encuentra nuestro profesional de enfermería, en cuando a su sociodemografía personal, su condición laboral y como se ha visto afectada su salud mental durante su tiempo de labor en la institución.

### 3. OBJETIVOS

3.1. Eliminar y evitar la presencia de riesgos psicosociales en el trabajo para contribuir a mantener la salud de los trabajadores.

### 4. RESPONSABLES

4.1. Gerente del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguí Escobedo

4.2. Jefe de la Oficina de Recursos Humanos

4.3. Jefe de la Oficina de Capacitación

## 5. DIRIGIDO

A todo el personal de salud que labora en el Hospital Nacional Carlos Alberto  
Seguín Escobedo.

## 6. PERIODO DE EJECUCIÓN

Se ejecutará en el mes de Noviembre del año 2017.

## 7. INSTRUMENTOS

- Hoja de asistencia.
- Material didáctico (diapositivas, etc.).
- Material informativo (separatas).

## 8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Semanas	Días	Temas
Primera semana	Lunes 6	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ley de Prevención de Riesgos Laborales</li> <li>• Gestión preventiva de la empresa una política de buenas prácticas.</li> </ul>
	Miércoles 8	<p><b><i>BUENAS PRÁCTICAS SOBRE ESTRÉS LABORAL</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b><u>Nivel Individual</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Técnicas de Relajación</li> <li>- Técnicas de medicación para reducir el estrés, ansiedad y tensión</li> <li>- Biofeedback</li> <li>- Aplicación de terapia cognitivo-conductual</li> <li>- Ejercicio físico para proteger de los efectos dañinos del estrés y aumentar la resistencia al estrés.</li> <li>- Entrenamiento en control de tiempo y negociación</li> <li>- Existencia de programas de atención al empleado que le ofrezca consejo y le remita al especialista si es preciso</li> </ul> </li> </ul>
Segunda semana	Lunes 13	<p><b><i>BUENAS PRÁCTICAS SOBRE ESTRÉS LABORAL</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b><u>Nivel Organizacional</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Selección del personal</li> <li>- Programas de educación y entrenamiento a empleados y supervisores</li> <li>- Intervención sobre características físicas y ambientales del trabajo</li> <li>- Promoción de una comunicación adecuada</li> <li>- Diseño del trabajo</li> </ul> </li> </ul>
	Miércoles 15	<p><b><i>BUENAS PRÁCTICAS SOBRE ESTRÉS LABORAL</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b><u>Nivel Individual/organizacional</u></b></li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fomento del apoyo social por parte de compañeros y supervisores</li> <li>- Promoción del ajuste entre el empleado y el ambiente para hacer frente al desequilibrio entre recursos individuales, demandas ambientales y ajustes de expectativas.</li> <li>- Clarificación de roles para evitar conflicto y ambigüedad del rol.</li> <li>- Participación de los miembros de la organización en las diferentes fases del proceso de intervención.</li> <li>- Fases del proceso de intervención</li> <li>- Otras intervenciones a nivel individual/organizacional (como combinación de varias de las anteriores)</li> </ul>
<b>Tercera Semana</b>	Lunes 20	<b>EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación de los factores de riesgo.</li> <li>• Elección de la metodología y técnicas de investigación que se han de aplicar.</li> <li>• Planificación y realización del trabajo de campo.</li> <li>• Análisis de los resultados y elaboración de un informe.</li> <li>• Elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención</li> <li>• Seguimiento y control de las medidas adoptadas.</li> </ul>
	Miércoles 22	<b>PREVENCIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organización preventiva de la institución</li> <li>• Detectar la presencia de situaciones de violencia de baja intensidad o de corta duración</li> <li>• Sistema de control y seguimiento</li> </ul>
<b>Cuarta Semana</b>	Lunes 27	<b>COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener finalidad preventiva</li> <li>• Permitir estimar la magnitud de los riesgos</li> <li>• Dar información sobre la exposición por puesto de trabajo</li> <li>• Condiciones de trabajo</li> </ul>
	Miércoles 29	<b>REUNIÓN DE CONFRATERNIDAD</b>

## 9. PRESUPUESTO

### A) Recursos Humanos

DENOMINACIÓN	No.	COSTO DIARIO	DÍAS	COSTO TOTAL
- Ponentes	2	200.00	9	1800.00
- Coach	1	100.00	9	900.00
<b>TOTALES</b>	3	S/.300.00	18	S/.2700.00

**B) Recursos materiales y bienes y servicios.**

DENOMINACIÓN	CANTIDAD	COSTO TOTAL
Papel Bond	1000	25.00
Fichas Personales	100	10.00
Lapiceros	100	100.00
Copias Fotostáticas	450	45.00
Otros materiales:		250.00
<b>TOTAL</b>		<b>S/. 430.00</b>

**C) Costo Total de Proyecto y Ejecución de Investigación.-**

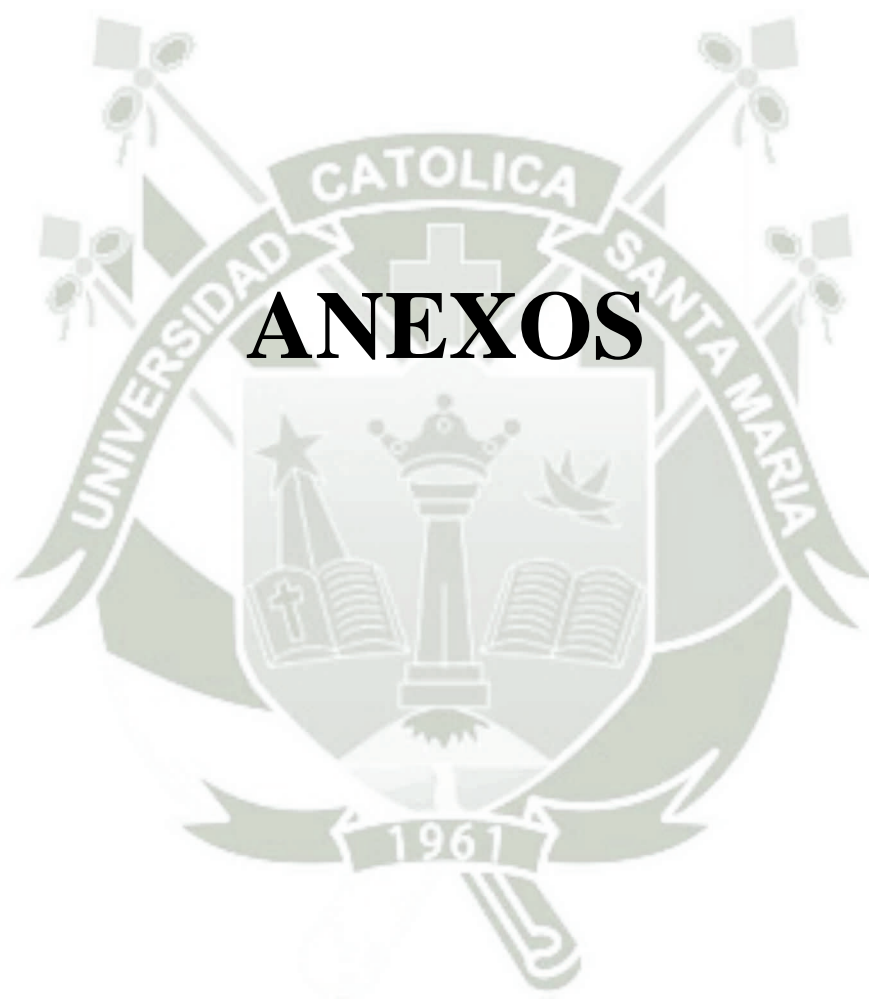
DENOMINACIÓN	COSTO TOTAL
- Recursos Humanos.	2700.00
- Recursos Materiales y Bienes y Servicio.	430.00
<b>COSTO TOTAL GENERAL</b>	<b>S/. 3130.00</b>

## BIBLIOGRAFÍA

1. Achaerandio, L. (2007). *Iniciación a la Práctica de la Investigación*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
2. Becerra, B y Alonso, A. (2008). *Salud mental en el trabajo*. España: Revista Salud Mental Info.
3. Chigua, I. (2006). *Tesis Apoyo y promoción en salud mental al adulto mayor que asiste al programa de atención integral de la iglesia inmaculado corazón de maría*. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.
4. Codo, W. (2006). *Salud mental y trabajo*. México: Plaza y Valdés, S.A. de C.V.
5. Coronado, M., & Poura, J. (2002). *Introducción a la higiene mental: problemas psicológicos de la vida cotidiana*. España: Orión.
6. Cortés, J. (2004). *Cuestionarios de autoevaluación y aprendizaje sobre prevención de riesgos laborales*. España: Tebar.
7. Cortés, J. (2007). *Técnicas de prevención de riesgos laborales: seguridad e higiene del trabajo*. España: Tebar.
8. Delgado, R. (2008). *Probabilidad y estadística para ciencias e ingeniería*. España : Delta.
9. Delgado, Y (2009). *Factores psicosociales de riesgo laboral: ¿nuevos tiempos, nuevos riesgos?*. E-Revistas, Venezuela.
10. Fernández, J & Garrido, E (2002). *Psicopatología laboral: Trastornos derivados del trabajo*, España, Universidad Pública de Navarra.
11. Fernández, R. (2010) *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. España: Editorial Club Universitario.
12. Gómez, D. (2011). *Tesis Programa de salud mental para incrementar el nivel de resiliencia*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.

13. Hernández, E. (2002). Factores psicosociales en la adaptación y el desempeño escolar en una muestra gitana. España: Universidad de Oviedo.
14. Jiménez, Á. (2007). Quiero y puedo acrecentar mi inteligencia emocional. Bogotá D.C. Colombia: Paulinas.
15. Juárez, A. (2010). Factores Psicosociales Relacionados con la Salud Mental en Profesionales de Servicios Humanos en México. México: Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).
16. Lahera, M., & Góngora, J. (2015). Factores psicosociales, identificación de situaciones de riesgo. España: Instituto Navarro de Salud Laboral.
17. Llanes, J., Castro, M., & Margain, M. (2008). ¿Qué puedo hacer por la prevención yo, como maestro?. México: Editorial Pax.
18. Martí, J., & Murcuá, M. (2008). Enfermedad mental y entorno urbano. Barcelona: Anthropos. Promat, S. Coop. Ltda.
19. Menéndez, F., Fernández, F., Llana, F., Vásquez, I., Rodríguez, J., & Espeso, M. (2009). Formación Superior en Prevención de Riesgos Laborales. España: Lex Nova.
20. Montes, I. (2011). Actitud hacia el psicólogo y salud mental de los médicos de dos hospitales privados de Guatemala. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
21. Newell, S. (2012). Creando organizaciones: bienestar, diversidad y ética en el trabajo. España: Thomson Editores Spain.
22. Organización Mundial de la Salud. (2009). Salud mental: Recuperado el lunes de Marzo de 2012, de Un estado de bienestar: [http://www.who.int/features/factfiles/mental\\_health/es/index.html](http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/index.html)
23. Ricardo, F. (2010). La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo. España: ECO.
24. Rubio, D. (2007). Tesis Apoyo desde una visión integral, con énfasis en la salud mental, a estudiantes del Instituto Normal para Señoritas Olimpia leal -insol-, la

- antigua Guatemala, Sacatepéquez. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.
25. Ruiz, F., & García, S. (2010). Accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y su rehabilitación emocional. La intervención de salud mental en el área de la rehabilitación laboral. Bogotá D.C.: Universidad del Rosario.
  26. Salin, R. (2008). Neurobioquímica y psicofarmacología de las enfermedades psiquiátricas. México: Lulu.com.
  27. Sanabria, A. (2010). Factores psicosociales de riesgo asociados a conductas problemáticas en jóvenes infractores y no infractores. Colombia: Universidad Javeriana.
  28. Ugálde, M. (2007). Enfermería de salud mental y psiquiátrica. Barcelona: Masson.
  29. Uribe, A. (2015). Evaluación de factores psicosociales de riesgo para la infección por el VIH/SIDA en adolescentes colombianos. España: Universidad de Granada.
  30. Vallejo, J., & Gastó, C. (2010). Trastornos afectivos: ansiedad y depresión. Elsevier, España: Masson S.A.
  31. Hernández R, Fernández C, Baptista P. (2010). Metodología de la investigación. Chile. Editorial Mc Graw-Hill. Quinta edición.



# ANEXOS



**ANEXO N° 1**  
**PROYECTO DE TESIS**

# Universidad Católica de Santa María

## Escuela de Post-Grado

### Maestría en Salud Ocupacional y del Medio Ambiente



#### **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL POSITIVA EN LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL NACIONAL CARLOS ALBERTO SEGUIN ESCOBEDO – ESSALUD. AREQUIPA, 2017**

**Proyecto de Tesis presentado por la Bachiller**

Luque Ojeda, Soraya Giovanna

**Para optar el Grado Académico de**

Maestro en Salud Ocupacional y del Medio Ambiente

**Asesora:**

Dra. Chocano Rosas, Teresa

**AREQUIPA – PERU  
2017**

## I. PREÁMBULO

Esta investigación presenta una perspectiva de los factores de riesgo psicosocial que se conocen como aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos que también son llamados estresores.

La salud mental es la manera como se reconoce el estado de equilibrio entre una persona y su entorno socio cultural como garantía a su participación laboral, intelectual y de relaciones para alcanzar un bienestar y calidad de vida, la observación del comportamiento de una persona en la vida diaria es la principal manera de conocer el estado de su salud mental, en aspectos como en el manejo de sus temores y capacidades, sus competencias y responsabilidades.

Las causas que la originan son diversas, y están mediadas por las percepciones, experiencia y personalidad de la enfermera, algunas de las más importantes pueden ser características de la tarea, estructura de la organización, características del empleo, organización del trabajo y factores externos a la empresa que afectan considerablemente la salud mental de cada uno de los colaboradores.

El medio laboral se ha desarrollado donde se deja atrás la organización tradicional caracterizada por tareas operativas y los trabajos en línea. Actualmente la competencia del mercado requiere empresas organizadas, dinámicas y con altos estándares que se adaptan fácilmente a un entorno cambiante, es por ello que es importante conocer y tomar medidas preventivas para contrarrestar los efectos de los factores de riesgos psicosocial sobre la salud mental de las enfermeras.

Es por ello que el objetivo de la presente investigación es determinar la influencia de los factores de riesgo psicosocial en la salud mental de las enfermeras, así como determinar su escala e identificar los factores de riesgo psicosocial que influyen en la misma.

Innumerables estudios hacen alusión a los aspectos negativos que implican las heridas en la salud mental producidas en el ámbito laboral. Se pierden horas y

horas en situaciones insanas, muchas veces provocadas por los propios miembros de la organización empujados por el *gran convencimiento* de utilizar la mejor estrategia.

Ya proclamó al final del siglo XX la Organización Mundial de la salud que el estrés, la depresión y la ansiedad serán las principales causas de discapacidad laboral en los próximos 20 años. Y así es. La salud mental en la organización está en peligro.

Hoy por hoy, uno de cada 10 profesionales en salud sufre agotamiento, estrés, depresión, ansiedad o bajo estado de ánimo, lo que conlleva muchas veces al desempleo y a una situación que siempre se ha tachado de tabú, donde se intenta convertirla en un secreto, y es la situación de enfermedad mental. Todo esto se traduce a nivel económico en descenso en los resultados, disminución de beneficios, aumento en la rotación de plantilla y situaciones la mayoría de las veces no deseadas.

Razones que han motivado a la autora a desarrollar la presente investigación, tratando de informar e informarse sobre la salud mental actual de sus colegas, la cual debe ser evaluada en beneficio no sólo del paciente, sino del suyo mismo, ya que se debe cuidar de la integridad física y mental de las enfermeras.

## II. PLANTEAMIENTO TEÓRICO

### 1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

#### 1.1. Enunciado

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL POSITIVA EN LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL NACIONAL CARLOS ALBERTO SEGUIN ESCOBEDO - ESSALUD. AREQUIPA, 2017

#### 1.2. Descripción del Problema

##### 1.2.1. Área del Conocimiento

Campo : Ciencias de la Salud  
Área : Salud Ocupacional  
Línea : Salud Mental

##### 1.2.2. Análisis y Operacionalización de Variables

Variables	Indicadores	Subindicadores
<p><b>Primera</b> <b>Factores de riesgo psicosocial:</b> Son aquellos elementos comprendidos en las condiciones laborales directamente relacionados con una organización, el contenido del trabajo y de la realización de las diferentes tareas asignadas, y que tienen la capacidad para perturbar al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Exigencia Psicológica</li> <li>2. Control sobre el trabajo</li> <li>3. Inseguridad sobre el futuro</li> <li>4. Apoyo social y calidad de liderazgo</li> <li>5. Doble Presencia</li> <li>6. Estima</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alto</li> <li>• Medio</li> <li>• Bajo</li> </ul>
<p><b>Segunda</b> <b>Salud mental positiva:</b> Estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Satisfacción Personal</li> <li>2. Actitud Prosocial</li> <li>3. Autocontrol</li> <li>4. Autonomía</li> <li>5. Resolución de Problemas y auto Actualización</li> <li>6. Habilidades de Relaciones Interpersonales</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alto</li> <li>• Medio</li> <li>• Bajo</li> </ul>

### 1.2.3. Interrogantes Básicas

- A. ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial en los enfermeros del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo - EsSalud?.
- B. ¿Cómo es la salud mental positiva en los enfermeros del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo - EsSalud?
- C. ¿Existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y la salud mental positiva en los enfermeros del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo - EsSalud?.

### 1.2.4. Tipo y Nivel del Problema

Tipo: De campo

Nivel: Relacional, de corte transversal

### 1.3. Justificación

El presente estudio es de tema de **actualidad**, en razón a que en los últimos tiempos, la salud mental ha cobrado mayor importancia dentro de la presencia de patologías conocidas como las enfermedades de la modernidad, dentro de las que destaca el estrés, depresión, demencia, entre otros.

Las profesionales de Enfermería, no están exentas a esta situación, considerado que tanto el crecimiento personal como profesional demanda mayor esfuerzo, condicionado por la sobrecarga de trabajo no sólo laboral, sino familiar, factores de riesgo psicosocial que conlleva a la alteración en alguna caso de la salud mental de las mismas.

Posee **relevancia social**, ya que en sociedades más desarrolladas se ha tomado mayor interés a la Salud Mental de sus trabajadores en salud, por lo que se hace necesario que en nuestra sociedad se empieza a considerar el concepto de la salud mental como parte integrante de funciones como clima laboral, salud laboral o

seguridad e higiene laboral. Los estudios realizados a partir de esta preocupación, deben incrementar el conocimiento existe de los problemas que surgen a causa de la vulneración de la salud mental, lo que proporciona a la investigación la relevancia científica para la realización del estudio.

**Motiva** la presente investigación la realidad del trabajo en salud, es muy alarmante, considerando a las enfermeras, las que realizan un trato más directo con el paciente, en este caso el Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo, donde existe una sobrecarga de trabajo por el número elevado de asegurados que actualmente posee la institución, por lo que es casi un hecho que las enfermeras sufran agotamiento, estrés, depresión, ansiedad o bajo estado de ánimo, lo que afectar de alguna manera su desempeño en el puesto.

Las razones se multiplican a cada paso, pero es innegable que reviste una gran **relevancia científica**, ya que el hecho de estudiar sobre este tema, nos proporcionará resultados que ayuden a encontrar soluciones a lo que se vive actualmente en las instituciones de salud.

## 2. MARCO CONCEPTUAL

### 2.1. Riesgo Psicosocial

#### 2.1.1. Definición

Se denomina factores de riesgo psicosocial a los elementos comprendidos en las condiciones laborales que se ven directamente relacionados con la organización, el contenido del trabajo y de la realización de las diferentes tareas asignadas, y que tienen la capacidad para perturbar al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador, también afectando su desempeño laboral.

Siendo un término relativamente nuevo, se considera que la presencia de factores psicosociales en el trabajo, se dan con mayor frecuencia en países desarrollados, seguido de los que se encuentran en vías de desarrollo, porque es una afección que nos brinda el mundo moderno al exponer al recurso humano a un ritmo de trabajo que exige mayor esfuerzo no sólo físico, sino mental. Muchos estudiosos en la materia de la relación que se da entre estrés y enfermedad, para determinar si existe predisposición patológica o es una reacción meramente causal.

La vertiente psiquiátrica ha hecho aportes importantes al campo de los factores psicosociales, haciendo una revisión a la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE), se considera que muchas de las consultas psiquiátricas se dan por motivos laborales considerado en el apartado V.62 de la Clasificación Suplementaria V, que existen otras circunstancias psicosociales, entre las que hace referencia a los efectos adversos del trabajo, insatisfacción con el trabajo, desmotivación con el trabajo.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Becerra B., Alonso A. Salud Mental en el Trabajo. España: Harcourt; 2008. pp.12-13

## 2.1.2. Características de los Riesgos Psicosociales

### A. Los riesgos psicosociales afectan a los derechos fundamentales del trabajador

Lahera y Góngora (2005) afirman que “los riesgos psicosociales no sólo hacen referencia a aspectos secundarios considerados dentro de la organización, sino a elementos primordiales de las características propias del trabajador, tomando en cuenta su dignidad como persona, su integridad física y personal y sobre todo su derecho a una salud laboral positiva. Los riesgos psicosociales que se presentan con mayor incidencia son el acoso laboral o sexual que son atentados a la integridad física, mental, a la dignidad del trabajador, considerado en la sociedad como los derechos fundamentales de los trabajadores”.

### B. Los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud del trabajador

En cuanto a los efectos globales que tienen sobre la salud del recurso humano los factores psicosociales de riesgos, debemos considerar que estos actúan en forma significativa activando los mecanismos de respuesta al estrés que se está produciendo, todo esto está ligado a los mecanismos de percepción y contextuales, lo que nos indica que los efectos sobre la salud del trabajador son principalmente moduladores. Considerando que los efectos de los riesgos psicosociales son altos, medianos y parcialmente, se debe puntualizar que esto variará de acuerdo al riesgo psicosocial que esté en constante contacto con el trabajador, porque los efectos se darán en proporción de la naturaleza del propio riesgo.

Si los factores de riesgo psicosocial, se asocian a la presencia de estrés agudo, se ha de notar que los efectos sean mayores. Debemos considerar dentro de estos factores a la violencia, el acoso laboral o sexual, son riesgos que pueden afectar el desempeño y funcionalidad del trabajador. Se debe tomar en cuenta otras formas de riesgos psicosociales, así tenemos el estrés, la inseguridad laboral, síndrome de burnout o desgaste

profesional que son formas de estrés crónico, que por su expansión logran alcanzar a la organización, al desempeño personal o profesional. Ambos afectan a la funcionalidad del trabajador, lo que afecta los niveles de seguridad personal y hace que surjan los denominados trastornos adaptativos.

Fernández (2010) indica que: “un riesgo psicosocial laboral es un acontecimiento que es una consecuencia de la organización del trabajo, que tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del recurso humano y cuyas afecciones suelen ser importantes. Los riesgos psicosociales, a diferencia de los factores psicosociales, no son condiciones organizacionales sino hechos, situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores de forma importante.”

Los riesgos psicosociales son argumentos profesionales que regularmente dañan la salud en el trabajador de forma significativa, aunque en cada trabajador los efectos puedan ser diferentes. En este sentido los hechos, situaciones o contextos que se propongan como riesgos psicosociales laborales tienen que tener una clara probabilidad de dañar a la salud física, social o mental del trabajador.

### **C. Los riesgos psicosociales afectan a la salud mental de los trabajadores**

Los riesgos se precisan por su capacidad de causar daños a la salud ya sea física y mental del trabajador. Se bien se tienen algunas consecuencias en la salud física de los trabajadores, se tienen en mayor proporción consecuencias en la salud mental, aún que es difícil realizar una diferencia de ambos, por su propia naturaleza, estos afectan de forma significativa y global a los procesos de adaptación del trabajador y sobre todo a su sistema de estabilidad y equilibrio mental. Los datos actuales indican que la ansiedad, la depresión además de otros indicadores de mala salud mental están asociados a la exposición a los riesgos psicosociales.

Los riesgos psicosociales son infracciones importantes de las expectativas laborales básicas, debido a estos puede generar alguna alteraciones del

sistema de procesos, cognitivos, emocionales y conductuales, lo que conllevan a presentar trastornos mentales. Dichos trastornos a su vez se expresan en depresión, intentos de suicidios o conductas parasuicidas, y el trastorno de estrés postraumático, es él que se ha hecho más frecuente en las organizaciones, como una enfermedad profesional.

### **2.1.3. Los Riesgos Laborales**

Llanes y Margain (2008) indican que: “los diferentes mecanismos de los factores psicosociales de riesgo no deben ser tomados a la ligera por ser de interés básico en salud laboral, que proviene de su inserción como formas de riesgos laborales. Comprobadamente, la hegemonía en el sector productivo principal y subsecuente, y la prevención ante las implicancias inmediatas de los riesgos físicos, enfermedades y ocurrencia de accidentes que se dan con frecuencia, lo que ha llevado a insistir en los riesgos inmediatos de una parte importante de la población trabajadora. El riesgo laboral cobra mayor importancia considerado que el mismo implica la salud del trabajador, y si bien es cierto en la actualidad, el sector laboral se ha visto terciarizado, lo que ha dado un nuevo enfoque de las responsabilidades que tiene la organización en la presencia de riesgos psicosocial”.

Según datos de dominio público, los riesgos son reales, que se dan en forma inmediata, mediata y a largo plazo, lo cual afecta la salud y vida del recurso humano. En consideración a los riesgos reales, consideramos que deben tener el mismo tratamiento que se a los riesgos laborales, por decirlo así, que se presentan en el trabajo. La creciente incidencia de los factores de riesgo psicosocial ha sido marcada por el crecimiento población y el avance tecnológico, el estilo de vida actual tan acelerado, que no sólo se da en el sector salud, sino en otros sectores.

### **2.1.4. Causas de los Factores de Riesgo Psicosocial**

Podemos mencionar distintas causas, pero las más significativas son:

#### **A. Carga Mental**

Se entiende por carga mental, el grado de movilización que debe existir, la

intelectualidad puesta en marcha, en conjunto lo que cada trabajador debe equilibrar mediante su sistema nervioso para la correcta realización de su labor. Por lo que este factor se valor según:

- Presión de tiempo. (Por cumplir con lo planificado, plazos, tiempo asignado, entre otros).
- Esfuerzo de atención. (Se determina por la intensidad con que se desarrolla la tarea planteada; mejoramiento de aspectos que pueden evitar mayores errores).
- Fatiga percibida. (A consecuencia de la sobrecarga laboral).<sup>2</sup>

#### **B. Autonomía Temporal**

Se denomina al factor que otorga al trabajador autonomía en determinadas situaciones en cuanto al manejo de sus tiempos y sus descansos. Considerando que si el individuo tiene autonomía en el desarrollo de su labor, esto motivará y evitará que se vea perjudicado el desempeño laboral.

#### **C. Contenido del Trabajo**

Se hace notar que esto se refiere al grado de tareas que debe realizar el recurso humano, considerando que debido a la actividad el mismo puede desarrollar mayor o menor habilidad de acuerdo a lo que solicite su función como trabajadora, lo que ayudará a lograr un mejor desarrollo psicológico según sea su labor.

Las interrogantes que se hacen en este ítem o factor generalmente desean reflejar como están distribuidas las tareas que desarrolla el trabajador y si estas brindan la oportunidad de que su labor resulte motivadora o rutinaria.

#### **D. Supervisión Participación**

Este factor agrupa el grado de autonomía y decisión. Considerando que la distribución del poder de decisión, esta relacionadas con otros aspectos como

---

<sup>2</sup> Cortés J. Cuestionarios de autoevaluación y aprendizaje sobre prevención de riesgos laborales. España: Tebar; 2004.

es el desarrollo del trabajo, entre el colaborador y la administración. El mismo se evalúa a partir de la valoración que el trabajador otorgue al control ejercido por la organización y el grado de participación respecto a distintos aspectos del trabajo que sean eficientes, y considerar la valoración que el trabajador realiza de distintos medios de participación.

#### **E. Definición de Rol**

En cuanto a la definición del rol se ha tomado en cuenta que existen problemas que pueden devenir del rol laboral y de la organización, el cual ha sido derivado al trabajador, el cual es evaluado a partir de la ambigüedad de su rol (Inadecuada información brindada al trabajador sobre sus funciones y su rol dentro de la organización) y la conflictividad de su desempeño (cuando los roles demandados de cualquier flanco de la organización se contraponen o no son muy claros).

#### **F. Interés por el Trabajador**

En este punto se hace hincapié al grado en que la organización considera la importancia que tiene el recurso humano dentro del mejoramiento de productividad, tomando en consideración que se trabaja en personas que son pieza fundamental del desarrollo de toda organización.

Dentro de los aspectos a considerar se debe brindar al trabajador seguridad laboral (profesional y económico), flexibilidad para la capacitación (escalafón e imagen institucional). Por lo que se evaluará en forma directa la promoción, formación y estabilidad en el trabajo.

#### **G. Relaciones Personales**

Se busca medir la calidad de las relaciones personales entre los trabajadores que se evaluará mediante la indagación de como se da el proceso de comunicación entre trabajadores, se valorará como se da las relaciones interpersonales en el grupo.

## H. Doble Presencia

Este factor busca medir el grado de responsabilidad que tiene la persona tanto en el ámbito familiar como laboral, considerando que se desempeña en ambas dimensiones, tomando en cuenta el tiempo que pasa laborando, y el que pasa con su familia, sobre las funciones que tiene que realizar y que muchas veces complican su percepción de tiempo y entrega, ya que frente a esta distribución se produce un conflicto a la doble presencia que debe ejercer el individuo.<sup>3</sup>

### 2.1.5. Efectos Negativos

En cuanto a los efectos negativos podemos considerar que son consecuencias muy diversas y numerosas. En algunos casos son directas e indirectas (efectos secundarios). Sin lugar a dudas la mayoría son por culpa del estrés y en otras ocasiones pueden ser disfuncionales que provocan resultados nefastos para la salud física y mental del trabajador. Podemos mencionar algunos efectos negativos derivado en:

- Efectos psicológicos. (Ansiedad, depresión, irritabilidad, entre otros).
- Efectos conductuales. (Accidentes laborales, consumo exceso de alcohol y/o tabaco, entre otros).
- Efectos cognitivos. (Incapacidad para tomar decisiones, hipersensibilidad a la crítica, entre otros).
- Efectos fisiológicos. (Elevación de los niveles de glucosa sanguíneos, incrementos del ritmo cardíaco y de la presión sanguínea, hiperventilación, dificultad para respirar, entre otros).
- Efectos organizacionales. (Absentismo, malas relaciones laborales, mal clima laboral, insatisfacción en el trabajo, entre otros).

### 2.1.6. Prevención de Riesgos Psicosociales

Las medidas de prevención son las acciones preventivas que se tomarán en cuanto al problema que se centrará en el trabajador que debe realizar su labor

---

<sup>3</sup> Cortés J. Op. Cit. p. 12

en la mejor forma posible.

- Estructurar las tareas de manera que se evite la rutina.
- Dar mayor énfasis a los trabajos que lo ameriten.
- La organización del trabajo debe modificarse para conseguir una mayor responsabilidad y autonomía.
- Las condiciones ergonómicas y ambientales deben mejorarse en el ambiente físico de los trabajadores.
- Mejora la distribución de los espacios de trabajo como miras a evitar el hacinamiento laboral.
- El tiempo de descanso debe mejorarse de acuerdo a los tiempos internos con sus trabajadores.
- Si se dan los cambios tecnológicos en la organización, se debe informar con anticipación.
- La participación de los trabajadores debe ser tomada en consideración.
- En cuanto a las situaciones estresantes, mejorar su capacidad de ayuda.

De acuerdo a lo planteado, una mejora de las condiciones de trabajo se debe apoyar en el mejoramiento del ambiente laboral como la iluminación, el ruido y la temperatura; en cuanto a la parte física del equipo se considera al mobiliario, materiales y herramientas (información y documentación).<sup>4</sup>

## 2.2. SALUD MENTAL

### 2.2.1. Definición

Es considerado un estado de bienestar, en el cual la persona es consciente de sus propias capacidades, las que les sirven para afrontar las tensiones normales propias de su desarrollo personal y profesional, haciendo posible que puede aportar en forma productiva a la sociedad.

Ruiz y García (2010) lo define como: “el estado que esta ligado a las

---

<sup>4</sup> Cortéz J. Op. Cit. p. 14

fluctuaciones que deriva, ya sea de factores biológicos y sociales, en las que la persona se halla en condiciones de conseguir una síntesis satisfactoria de sus tendencias instintivas, potencialmente antagónicas, y su posibilidad de establecer con sus compañeros de trabajo relaciones armoniosas y puedan ser participes en la construcción de su ambiente físico y social”.

De acuerdo a lo afirmado, podemos observar que la persona casi siempre esta sujeto a fluctuaciones, que ponen en evidencia el débil y frágil equilibrio psicológico que es propio del individuo. Ya que se ve vulnerado en cualquier instancia por algún evento interno o externo que pueda suponer consecuencias que afecte el desarrollo normal del trabajador.

Así tenemos que en la ocurrencia de accidentes laborales y la enfermedad profesional, siempre se ve influenciado por factores de riesgos que están presentes en la ocurrencia de los mismos.

Los problemas de salud mental no sólo deben considerarse como situaciones patológicas (clásicas y graves) siendo las de mayor presencia esquizofrenia, psicosis, paranoia, trastornos bipolares, fobias y otros, sino considerar los profundos malestares y dificultades psicológicas que no necesariamente son patológicas y que se pueden presentar en el transcurso de la vida del individuo. Si consideramos la vulnerabilidad genética debemos admitir que estas enfermedades mentales, lo que no se puede afirmar porque en la actualidad estas patologías se han incrementado en las últimas décadas.<sup>5</sup>

### **2.2.2. Salud Mental Positiva**

La salud mental positiva puede considerarse como la salud mental de las personas psicológicamente sanas, es decir, de aquellas personas que no padecen y no padecerán de trastornos psiquiátricos, lo cual puede corresponder a un 80 ó 90% de la población (Lluch, 2002).

### **2.2.3. Características de Salud Mental**

Se presentan las siguientes características.

---

<sup>5</sup> Fernández R. La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo. España: Editorial Club Universitario; 2010

- Se encuentran satisfechas consigo mismas. No están preocupadas por las propias emociones (ira, temor, amor, sentimientos de culpa o preocupaciones). No se alteran frente a situaciones decepcionantes de la vida. Presentan una actitud tolerante y positiva respecto a su propia persona y al de los demás. Se ríen de si mismos, no desarrollan sentimientos negativos frente a nadie.
- No están pensando en el pasado, viven el presente y no se angustian por el futuro.
- Se llevan bien con los demás. Son personas que aman sin temor a lo que dirán, son tolerantes y considerados con los otros. Tienen relaciones con personas extensas y satisfactorias. Confían en los demás y están abiertos a nuevas experiencias, confiar en su entorno y respetan al opinión de los demás.
- Son capaces de solucionar los retos que se les presenta en su diario quehacer son responsables y dedicados en la búsqueda de soluciones para los problema que surgen dentro de este camino en el logro de sus objetivos no se dan por vencidos frente a nuevas situaciones que exijan más de ellos ya sea en lo personal y profesionalmente.
- Viven cada momento de manera intensa y única, ya que las experiencias son para ellos como un nuevo amanecer, sin conocer más cosas y conocer nuevos lugares que los llenen de energía y lo alejen de la monotonía y la rutina.
- Son personas auténticas y están conformes con su paradigma de vida.
- Asumen responsabilidad por decisiones y conductas.
- Son personas creativas, que construyen y se adaptan a las condiciones ambientes que se les presente.
- Tienen una gran capacidad de identificar sus sentimientos, deseos, necesidades y pensamientos.
- Poseen una valoración positiva de ellos mismos, ya que se sienten bien consigo mismo, por que son capaces de cubrir sus propias necesidades.

- Autoafirmación, ya que consideran que está bien expresar los propios sentimientos, necesidades y opiniones cuando sea pertinente.
- Compromiso, ya que pueden comprometerse a apoyar y perseverar en los momentos difíciles.
- Manejan una integración de todos los elementos porque integran el organismo, la psiquis, impulsos, emociones, afectividad, sexualidad, inteligencia, valores, principios éticos, toma de decisiones, entre otras cosas.<sup>6</sup>

#### 2.2.4. Factores que influyen en la Salud Mental

La existen de factores que influyen en la presencia de problemas en la salud mental, condicionan la presencia de estos, lo que afecta a las personas, lo que se denomina enfermedad del nuevo milenio, el estrés, depresión, entre otros.

A través del tiempo, el origen que tienen los trastornos mentales se han visto diversificados en causas, que se buscan determinar para conocer en forma clara y precisa como es que estas afecciones afectan a los individuos considerando entre ellos: ambiente social negativos, inadecuados estilos de vida, mucha competitividad profesional, sobrecarga laboral excesiva, el desmedido crecimiento poblacional, cuestiones que generan estrés y enfermedad, que finalmente afectan a las poblaciones menos favorecidas o que están más expuestas.

El incremento del estrés que se da en la actualidad, en la denominada vida moderna, pone sobre el tapete el problema sobre el equilibrio que debe existir entre la persona y su adaptación al mundo laboral. La mayoría de individuos en su crecimiento personal y profesional se enfrentan a situaciones que conllevan a un proceso de adaptación que es continuo, conforme se va escalando en su desarrollo como personal, considerando esto debemos afirmar que no todas las personas reaccionan de las mismas formas frente a estos cambios, tomando en consideración que existen

---

<sup>6</sup> Jiménez Á. Quiero y puedo acrecentar mi inteligencia emocional. Bogotá D.C. Colombia: Paulinas; 2007.

estresores adicionales, y que se debe hacer uso de recursos personales para sobreponerse y vencerlos.

Actualmente, la salud mental se ve relacionada con toda actividad que realice el individuo, que se ha visto inundado por los que se denominada hoy “vida en redes sociales”, cuando la presión de ser aceptado también se basa en la necesidad del dominio de la tecnología y de su uso, para ser aceptado dentro de los grupos sociales, de trabajo y hasta familiar.

### **2.2.5. Salud Mental y Trabajo**

El trabajo, además de ser una necesidad en los individuos, es una necesidad que debe ser satisfecha para poder subsistir, ya que permite brindar bienestar individual y social; recordando podemos encontrar que el hombre desde la época del feudalismo siempre buscó ser libre y con el tiempo poder ofertar y/o vender la fuerza de su trabajo. Así podemos observar que una de las preocupaciones de la persona es poder desarrollar alguna actividad que sea remunerada, en busca de poder desarrollarse intelectual, socialmente y personalmente. Pero dentro de esta búsqueda el individuo encuentra dentro de estos ciertos factores de riesgos psicosociales que le generen problemas mentales y que afecten su desempeño laboral y se refleja en su productividad.

El capitalismo imperante en nuestra sociedad, genera que el individuo sea considerado como una fuerza de trabajo, sin tomar en consideración su lado emocional, los estándares exigen que haya mayor eficiencia y productividad aún a costas de su recurso humano, respaldando su labor solo con la parte económica, eximiendo a la persona, al rango de un equipo de trabajo. Contrariamente, en tiempos actuales se busca identificar y fortalecer estos puntos para mejorar la salud del trabajador.

El ambiente laboral, es otro punto importante que determinar la presencia de problemas mentales en los trabajadores, sin mirar muy lejos, en nuestra sociedad, podemos encontrar que existe muchos conflictos en la adaptación de grupos similares que trabajan bajo un mismo techo, la falta de preparación para su desarrollo profesional marca la diferencia y convierte la experiencia

laboral en frustrante y meramente se realiza por recibir el pago y cumplir las metas programadas, sin aportar ni participar en el mejoramiento del producto que se oferta a los clientes y/o usuarios (depende el área donde se desarrolle y el rubro de la organización)

La individualidad del personal que labora, debe ser también un factor a ser considerado, porque cada uno de ellos posee, no sólo genéticamente, sino también en el carácter ya formado como persona, lo que lo integre o aísle del grupo. Cuando el centro laboral se convierte en una selva donde no existe organización, sino que cada uno se desempeña aisladamente en busca del mismo fin, con resultados variados y muchas veces catastróficos.

Los estudios realizados en sociedades más avanzadas evidencian que se puede lograr un trabajo más cohesionado y efectivo, cuando se trabaja con personas mentalmente sanas, que se adaptan con facilidad al trabajo en equipo, que no presenta limitaciones en el desarrollo de sus actividades, que sabe cómo superar los conflictos y saber superar los retos planteados, lo que no se da en personas con antecedentes de problemas mentales (depresión, trastornos de personales, entre otro).

Debemos considerar que está comprobado que el trabajo es beneficioso para la salud mental del individuo. Porque cuando realiza una actividad debe sentir a gusto con su labor, que se sienta satisfechos en todos sus requerimientos, porque ver el trabajo como una adicción afecta su salud mental y actualmente es considerado como un trastorno, por lo que es necesario estar atento ante cualquier manifestación, tratar de identificar el problema y buscar soluciones para el mejoramiento del desempeño laboral.<sup>7</sup>

#### **2.2.6. Trastornos derivados del Trabajo**

Los trastornos psíquicos y psicósomáticos pueden surgir en forma directa o indirecta ya sea por condiciones laborales o estrés laboral, o presentarse en el ámbito familiar, es decir, se ve afectado por las características que presenta su entorno familiar. Se ha podido evidenciar que surge el conflicto cuando ciertas exigencias laborales (posiciones forzadas, alta velocidad y

---

<sup>7</sup> Codo W. Salud mental y trabajo. México: Plaza y Valdés, S.A. de C.V.; 2006

precisión para efectuar la actividad, rigidez del horario, rutinaria) y algunas características personales (experiencia, conocimiento de la tarea, personalidad y percepción del trabajador acerca de la carga de la tarea), quiere decir que entre las demandas laborales y las individuales, no se logra la simbiosis, lo que produce que se de la posibilidad de potenciar la aparición de algunos desórdenes mentales.

En el personal de salud, el trabajo estresante es mucho más frecuente en los enfermeros, ya que la carga mental se manifiesta en forma más elevada. Los que generan mayor carga mental y estrés son los elementos de: insuficiente entrenamiento y exceso de tensión debida a los horarios. La fatiga se encuentra asociada, generalmente, con una carga de trabajo excesiva.

#### **2.2.7. Técnicas para mejorar la Salud Mental**

La finalidad de la Salud Mental positiva debe ser concluyentemente, ayudar a las personas a establecer psicológicamente las modificaciones que contribuirán en mejorar su salud física y su salud mental considerando como ejes principales el fortalecimiento de su personalidad para que pueda llegar a alcanzar su desarrollo máximo y desenvolver en forma conjunta sus recursos físicos, intelectuales y espirituales, para su propio beneficio y el de la sociedad. Debemos tomar en consideración los siguientes principios que fortalecerán las actitudes mentales, el estado de ánimo y los estilos de vida favorables a mejorar su salud mental:

- Mentalizar el presente, como regla de vida. Considerar que el hoy es el punto de partida, que es el comienzo de nuestra labor constituyendo la columna de equilibrio de nuestra vida psíquica, por lo que solo existe el hoy, y se dará el mejor esfuerzo.
- Organizar la vida mental en forma óptima, desechando la divagación mental que solo sirve para perder el horizonte de nuestra tarea planificada.
- Ejercitar permanentemente la observación, considerar todo lo que se

observa a diario para tener un campo más amplio para poder actuar.

- Anular el automatismo en nuestro trabajo, reflexionar y tomar decisiones para que se realice de mejor manera el trabajo, considerando que se en el sector salud, debiendo darle el toque humano a nuestras atenciones.
- Con decisión se debe afrontar los problemas que se presentan a diario. Analizar la situación, evaluar y encontrar soluciones que beneficie que las personas.
- Estar vigilante en todo momento y siempre mantener una actitud positiva, la unidad en el trabajo significa que ante la presencia de cualquier problema se esté atento en busca de soluciones para no perjudicar la productividad ni al recurso humano.

#### **2.2.8. Promoción de la Salud Mental**

La promoción de la salud mental tiene como objetivo: Proteger, promover y mantener el bienestar emocional y social y crear las condiciones individuales, sociales y ambientales que permitan el desarrollo psicológico y psicofisiológico óptimo, así como potenciar la salud mental y respetar la cultura, la equidad, la justicia social y la dignidad de las personas.

El promover la mejora en la salud mental, no sólo implica el hacernos cargos de los que padecen trastornos mentales, sino actuar en conjunto con los que están en el principio de presentarlas, las que están en tratamiento, sino que se debe conseguir un compromiso global de la persona, de la organización y de la familia, para poder en forma completa brindar la oportunidad de prevenir en forma objetiva y total los riesgos psicosociales.

La promoción de la salud mental depende esencialmente de la realidad social, sobre todo de los que se sientan comprometidos con el bienestar mental, por lo que no sólo se debe aplicar a las personas que presenten necesidades de salud mental, sino a todas aquellas personas que son parte de la organización laboral, en busca de prevenir mayor presencia de

problemas de índole mental.

A la psicología positiva le importa también la salud mental e inclusive está más cercana a ella que los tratamientos psiquiátricos. Por lo que la promoción de salud mental, es un término que cubre una gran variedad de estrategias, las cuales se han dividido en tres niveles:

- 1) Nivel individual, se debe incentivar en la persona el fortalecimiento de su autoestima, su tolerancia a la frustración, su trabajo en grupo, que se aprende a convivir con ideas diferentes, adaptabilidad, comprensión en busca un bien común.
- 2) Nivel comunitario, que se fortalezca una creciente y cohesionada inclusión social, en el logro de estructuras de ayuda que promueven la salud mental en los lugares de trabajo.
- 3) Nivel oficial, el estado debe comprometerse a desarrollar e implementar planes que ayuden a lograr un equilibrio económico, que brinda la oportunidad de tener un acceso igualitario a los servicios más básicos, entre ellos la salud.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Newell S. Creando organizaciones: bienestar, diversidad y ética en el trabajo. España: Thomson Editores Spain; 2002.

### 3. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

#### 3.1. Internacionales

- **Título:** Evaluación de factores psicosociales de riesgo para la infección por el VIH/SIDA en adolescente colombianos

**Autor:** Uribe (2005), Colombia.

**Conclusiones:** Que la región geográfica influye sobre los conocimientos correctos, las actitudes (negativa y neutra), la susceptibilidad y la autoeficacia, el autocontrol (retroalimentación personal, retraso de la recompensa, autocontrol criterial, autocontrol procesual), el auto concepto (académico, social, emocional y familiar), las habilidades sociales (autoexpresión en situaciones sociales), la búsqueda de sensaciones (búsqueda de emociones y aventuras, búsqueda de experiencias, desinhibición, susceptibilidad al aburrimiento y búsqueda de sensaciones totales), los rasgos psicopatológicos (ansiedad y hostilidad) y las conductas antisocial y delictiva.

- **Título:** Factores psicosociales de riesgo asociados a conductas problemáticas en jóvenes infractores y no infractores.

**Autor:** Sanabria (2010), Guatemala.

**Conclusiones:** Que los factores de riesgo que conforman el exosistema en donde se desarrolla el adolescente, como el ambiente desorganizado del barrio, las ventas de drogas y alcohol, y las grandes cantidades de personas en la calle, son las variables ambientales que más han reportado los adolescentes, específicamente los que asisten a instituciones para menores infractores; asimismo, las relaciones problemáticas, pues casi la mitad de los adolescentes infractores ha pertenecido a una pandilla y un menor porcentaje actualmente pertenece a ellas.

- **Título:** Factores psicosociales relacionados con la salud mental en Profesionales de Servicios Humanos en México

**Autor:** Juárez (2004), México.

**Conclusiones:** Que las variables sociodemográficas en los puntajes de salud mental, motivo del primer objetivo, los resultados mostraron que no existen diferencias según la institución donde se labora, la ocupación o el sexo. Tampoco hubo asociaciones significativas entre la edad, la antigüedad y los puntajes totales en el cuestionario de salud mental general. Recomienda la elaboración de programas de prevención, vigilancia e intervención de salud mental ocupacional en organizaciones de servicio humano.

- **Título:** Factores psicosociales y síndrome de burnout estudio a realizarse con médicos de familia mexicana.

**Autor:** Aranda (2005), México.

**Conclusiones:** Que los resultados relacionados con el desarrollo del síndrome fueron importantes como para ser vistas desde un nivel preventivo. Así mismo, se sugiere que quienes ya manifiestan signos y síntomas por este síndrome sean derivados para atención médica y/o psicológica y, si el caso lo requiere, brindarle incapacidad, con la finalidad de mejorar el bienestar y la salud del trabajador, así como la calidad de atención y de vida al derechohabiente

- **Título:** Tesis Factores psicosociales de Riesgo Laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos?

**Autor:** Delgado. (2009), Guatemala.

**Conclusiones:** Que los factores psicosociales no son nada nuevo; por el contrario, han existido paralelamente con el trabajo y sus cambios en el tiempo, pero debe reconocerse que ha sido más recientemente cuando han adquirido una mayor relevancia.

### 3.2. Nacionales

- **Título:** Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia y unidad de cuidados intensivos

del Hospital Regional Manuel Nuñez Butrón puno - 2016.

**Autor:** Machicado Huaycani Yamali. (2016), Puno.

**Conclusiones:** 1) Los dominios de los factores de riesgo psicosocial, que representan un riesgo muy alto, para las enfermeras del servicio de Emergencia son: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas del trabajo, y recompensas, mientras que para las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos son: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo y demandas del trabajo; existiendo diferencias según el área de trabajo. 2) El nivel estrés laboral en las enfermeras, del servicio de Emergencia y la Unidad de Cuidados Intensivos es alto; no existiendo diferencias en ambas áreas de trabajo. 3) Los coeficientes de correlación, entre los dominios de los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral de las enfermeras, según la prueba estadística “Regresión categórica”, evidencian diferencias por el área de trabajo, pues en el servicio de Emergencia existe una relación significativa en los dominios: Liderazgo y relaciones en el trabajo, control sobre el trabajo, y demandas del trabajo; mientras que en el servicio de Unidad de Cuidados Intensivos existe una relación significativa en los dominios: Control sobre el trabajo, demandas en el trabajo y recompensas. 4) Entre los dos grupos de la muestra de estudio, los coeficientes de correlación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral, según la prueba estadística “Regresión categórica” evidencian diferencias por el área de trabajo, pues existe una relación significativa para las enfermeras del servicio de Emergencia, mientras que para las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos es no significativa.

### 3.3. Locales

- **Título:** Factores de riesgo psicosocial y características laborales de los médicos residentes del Hospital III Goyeneche, Arequipa. 2017

**Autor:** Mamani Quispe, Edith Lizeth (2017), Arequipa.

**Conclusiones:** Que los factores de riesgo psicosocial si tienen relación con

las características laborales de los médicos residentes, en el área de apoyo al diagnóstico.

#### **4. OBJETIVOS**

- 4.1. Identificar los factores de riesgo psicosocial que presentan los enfermeros del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo – EsSalud de Arequipa.
- 4.2. Establecer la salud mental positiva de los enfermeros del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo – EsSalud de Arequipa.
- 4.3. Determinar si la relación entre los factores de riesgo psicosocial y la salud mental positiva de los enfermeros del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo – EsSalud de Arequipa.

#### **5. HIPÓTESIS**

Dado que los factores de riesgo psicosocial puedan afectar la salud mental de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos que también son llamados estresores.

Es probable que algunos factores de riesgo psicosocial como exigencia psicológica, doble presencia y estima, se relacionen con la salud mental que presentan los enfermeros que laboran en el Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo – EsSalud de Arequipa.

### III. PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

#### 1. TÉCNICA, INSTRUMENTOS Y MATERIALES DE VERIFICACIÓN

##### 1.1. Técnica

La técnica a utilizar es el Cuestionario.

##### 1.2. Instrumento

Se utilizará como instrumento la Cédula de Preguntas.

- **Factores de riesgo psicosocial**

Instrumento de evaluación de riesgos laborales de naturaleza psicosocial - ISTAS 21

Autor: T. SKristencen – Dinamarca (2000).

##### **Calificación**

Siempre : 4  
 Muchas veces : 3  
 Algunas veces : 2  
 Sólo alguna vez : 1  
 Nunca : 0

##### **Baremo Global de Factores de Riesgo Psicosocial:**

Nº de ítems: 38

Alto : 152 - 101

Medio : 100 - 51

Bajo : 50 - 0

1. Exigencia Psicológica (6)	2. Control sobre el trabajo (10)	3. Inseguridad sobre el futuro (4)
Alto : 26 - 17	Alto : 40 - 27	Alto : 16 - 11
Medio : 16 - 9	Medio : 26 - 14	Medio : 10 - 6
Bajo : 8 - 0	Bajo : 13 - 0	Bajo : 5 - 0
4. Apoyo social y calidad de liderazgo (10)	5. Doble Presencia (4)	6. Estima (4)
Alto : 40 - 27	Alto : 16 - 11	Alto : 16 - 11
Medio : 26 - 14	Medio : 10 - 6	Medio : 10 - 6
Bajo : 13 - 0	Bajo : 5 - 0	Bajo : 5 - 0

• **Salud Mental**

Cuestionario de Salud Mental Positiva.

Autor: Lluich (1999).

**Calificación**

Siempre o casi siempre : 3  
A menudo o con bastante frecuencia : 2  
Algunas veces : 1  
Nunca o casi nunca : 0

**Baremo de Salud Mental:**

Nº de ítems: 39

Alto : 117 - 79  
Medio : 78 - 40  
Bajo : 39 - 0

1.Satisfacción Personal (8)	2.Actitud Prosocial (5)	3.Autocontrol (5)
Alto : 24 - 17	Alto : 15 - 11	Alto : 15 - 11
Medio : 16 - 9	Medio : 10 - 8	Medio : 10 - 8
Bajo : 8 - 0	Bajo : 7 - 0	Bajo : 7 - 0
4.Autonomía (5)	5.Resolución de problemas y auto actualización (8)	6.Habilidades de relaciones interpersonales (7)
Alto : 15 - 11	Alto : 24 - 17	Alto : 21 - 15
Medio : 10 - 8	Medio : 16 - 9	Medio : 14 - 8
Bajo : 7 - 0	Bajo : 8 - 0	Bajo : 7 - 0

**1.3. Cuadro de Coherencias**

Variables	Indicadores	Subindicadores	Técnica e Instrumento	Items
<b>Primera</b> Factores de riesgo psicosocial	a. Exigencia Psicológica b. Control sobre el trabajo c. Inseguridad sobre el futuro d. Apoyo social y calidad de liderazgo e. Doble Presencia f. Estima	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alto</li> <li>• Medio</li> <li>• Bajo</li> </ul>	Cuestionario y Instrumento de Evaluación de riesgos laborales - ISTAS 21	1-6 7-16 17-20 21-30 31-34 35-38
<b>Segunda</b> Salud mental positiva	2. Satisfacción Personal 3. Actitud Prosocial 4. Autocontrol 5. Autonomía 6. Resolución de Problemas y auto Actualización 7. Habilidades de Relaciones Interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alto</li> <li>• Medio</li> <li>• Bajo</li> </ul>	Cuestionario y Cuestionario de Salud Mental Positiva	4,6,7,12,14,31,38,39,29 1,3,22,25,37 2,5,21,23,26 10,13,19,33,34 15,16,17,27,28,32,35,36 8,9,11,18,20,24,30

## 1.4. Prototipo de Instrumentos

### CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA

Sr., Srta., Sra. el presente instrumento que es de carácter anónimo, tiene la finalidad de recabar información sobre las condiciones laborales y sobrecarga en las profesionales de enfermería, de esta institución por lo que solicitamos a Ud. su colaboración contestando con toda sinceridad las preguntas. Responda con total veracidad las siguientes preguntas marcando con una (x) su respuesta.

#### 1. DATOS PERSONALES

##### 1.1. Servicio donde laboral

- a) Servicio de Emergencia ( )
- b) Servicio de Pediatría ( )
- c) Servicio de UCI y UCIN ( )
- d) Servicio de Oncohematología ( )
- e) Servicio de Traumatología ( )
- f) Servicio de Sala de Operaciones ( )
- g) Servicio de Enfermería de Cirugía ( )
- h) Servicio de Enfermería de Medicina ( )

##### 1.2. Género

- a) Femenino ( )
- b) Masculino ( )

##### 1.3. Edad

- a) De 20 a 29 años ( )
- b) De 30 a 39 años ( )
- c) De 40 a 50 años ( )
- d) Más de 50 años ( )

##### 1.4. Estado civil

- a) Soltero/a ( )
- b) Viudo/a ( )
- c) Conviviente ( )
- d) Casado/a ( )
- e) Divorciado/a ( )

##### 1.5. Su trabajo cubre las áreas

- a) Administrativa ( )
- b) Asistencial ( )

##### 1.6. Señale cuantos años de experiencia lleva en el ejercicio profesional

- a) Menos de 1 año ( )
- b) Entre 1 y menos de 3 años ( )
- c) Más de 3 y menos de 5 años ( )
- d) Más de 5 y menos de 10 años ( )
- e) Más de 10 años ( )



## CUESTIONARIO

### INTRODUCCIÓN

La respuesta del cuestionario que tiene en sus manos servirá para realizar la evaluación de riesgos psicosociales. Su objetivo es identificar y medir las condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo y que pueden representar un riesgo para la salud. Los resultados, tratados de forma colectiva, servirán para mejorar las condiciones de trabajo. Por eso es necesario que se **contesten todas las preguntas**.

Se trata de un cuestionario **ANÓNIMO**, de respuesta **VOLUNTARIA**. Toda la información se utilizará exclusivamente para los objetivos descritos.

La respuesta es **INDIVIDUAL**. Por eso le pedimos que responda sinceramente a cada una de las preguntas, sin debatirlas con nadie, y siguiendo las introducciones de cada pregunta.

**La mayor parte de las preguntas tienen varias opciones de respuestas y debe señalar con una “X” la respuesta que considere que describe mejor su situación.**

Las posibles respuestas son:

- 4). Siempre.
- 3). Muchas veces.
- 2). Algunas veces.
- 1). Soló alguna vez.
- 0). Nunca

Esta introducción del cuestionario supone una garantía legal de que el personal técnico que trabajará en esta evaluación de riesgos asume y cumple los preceptos legales de la intimidad de los datos e informaciones personales. Los cuestionarios se destruirán una vez analizados los datos

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**



## CUESTIONARIO

### EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS 1

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

4). Siempre.	3). Muchas veces.	2). Algunas veces.	1). Soló alguna vez.	0). Nunca
--------------	-------------------	--------------------	----------------------	-----------

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	4	3	2	1	0
1) ¿Tienes que trabajar muy rápido?					
2) ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?					
3) ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?					
4) ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?					
5) ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente					
6) ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?					

### CONTROL SOBRE EL TRABAJO 2

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

4). Siempre.	3). Muchas veces.	2). Algunas veces.	1). Soló alguna vez.	0). Nunca
--------------	-------------------	--------------------	----------------------	-----------

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	4	3	2	1	0
7) ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?					
8) ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?					
9) ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?					
10) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?					
11) Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?					
12) ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?					
13) ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?					
14) ¿Te sientes comprometido con tu profesión?					
15) ¿Tienen sentido tus tareas?					
16) ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?					

### INSEGURIDAD SOBRE EL FUTURO 3

**ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:**

En estos momentos, estás preocupado/a...

4) Muy preocupado	3) Bastante preocupado	2) Más o menos preocupado	1) Poco preocupado	0) Nada preocupado
-------------------	------------------------	---------------------------	--------------------	--------------------

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	4	3	2	1	0
17) por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?					
18) por si te cambian de tareas contra tu voluntad?					
19) por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?					
20) por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?					

### APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO 4

**ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:**

4). Siempre.	3). Muchas veces.	2). Algunas veces.	1). Soló alguna vez.	0). Nunca
--------------	-------------------	--------------------	----------------------	-----------

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	4	3	2	1	0
21) ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?					
22) ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?					
23) ¿En esta empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?					
24) ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?					
25) ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?					
26) ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?					
27) ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as ?					
28) En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?					
29) ¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?					
30) ¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?					

## DOBLE PRESENCIA 5

DE LA SIGUIENTE PREGUNTA, **ELIGE LA RESPUESTA QUE MEJOR DESCRIBA TU SITUACIÓN:**

4). Siempre.	3). Muchas veces.	2). Algunas veces.	1). Soló alguna vez.	0). Nunca
--------------	-------------------	--------------------	----------------------	-----------

31) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?

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

**ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:**

4). Siempre.	3). Muchas veces.	2). Algunas veces.	1). Soló alguna vez.	0). Nunca
--------------	-------------------	--------------------	----------------------	-----------

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	4	3	2	1	0
32) Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?					
33) Cuando estás en la empresa ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?					
34) ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?					

## ESTIMA 6

**ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES TRES PREGUNTAS:**

4). Siempre.	3). Muchas veces.	2). Algunas veces.	1). Soló alguna vez.	0). Nunca
--------------	-------------------	--------------------	----------------------	-----------

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	4	3	2	1	0
35) Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
36) En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario					
37) En mi trabajo me tratan injustamente					
38) Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado					

## CUESTIONARIO DE SALUD MENTAL POSITIVA

El cuestionario que le presentamos a continuación contiene una serie de afirmaciones referidas a la forma de pensar, sentir y hacer que son más o menos frecuentes en usted.

### Instructivo:

1. Para contestarlo, lea cada frase y complete mentalmente el espacio de puntos suspensivos con la frecuencia que mejor se adapte a usted.
2. A continuación señala con una X en las casillas de la derecha su respuesta.
3. Las posibles respuestas son:
 

A) Siempre o casi siempre	3
B) A menudo o con bastante frecuencia	2
C) Algunas veces	1
D) Nunca o casi nunca	0

No necesita reflexionar mucho para contestar ya que no hay respuestas correctas e incorrectas. Lo que interesa es su opinión. Tampoco trate de buscar la respuesta que quizá podría causar una “mejor impresión” ya que puede estar seguro que se tratará la información con absoluta confidencialidad y anonimato.

POR FAVOR CONTESTE TODAS LAS PREGUNTAS Y MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

	A	B	C	D
1. A mí me resulta especialmente difícil aceptar a los otros cuando tienen actitudes distintas a las mías.				
2. Los problemas me bloquean fácilmente				
3. A mí, me resulta especialmente difícil escuchar a las personas que me cuentan sus problemas				
4. Me gusto como soy				
5. Soy capaz de controlarme cuando experimento emociones negativas				
6. Me siento a punto de explotar				
7. Para mí, la vida es aburrida y monótona				
8. A mí, me resulta especialmente difícil dar apoyo emocional				
9. Tengo dificultades para establecer relaciones interpersonales profundas y satisfactorias con algunas personas				
10. Me preocupa mucho lo que los demás piensan de Mi				
11. Creo que tengo mucha capacidad para ponerme en el lugar de los demás y comprender sus respuestas				
12. Veo mi futuro con pesimismo				
13. Las opiniones de los demás me influyen mucho a la hora de tomar mis decisiones				
14. Me considero una persona menos importante que el resto de personas que me rodean				
15. Soy capaz de tomar decisiones por mí mismo				
16. Intento sacar los aspectos positivos de las cosas malas que me suceden				

17. Intento mejorar como persona				
18. Me considero “un/a buen/a profesional”				
19. Me preocupa que la gente me critique				
20. Creo que soy una persona sociable				
21. Soy capaz de controlarme cuando tengo pensamientos negativos				
22. Soy capaz de mantener un buen nivel de autocontrol en las situaciones conflictivas de mi vida				
23. Pienso que soy una persona digna de confianza				
24. A mí, me resulta especialmente difícil entender los sentimientos de los demás				
25. Pienso en las necesidades de los demás				
26. Si estoy viviendo presiones exteriores desfavorables soy capaz de continuar manteniendo mi equilibrio personal				
27. Cuando hay cambios en mi entorno intento Adaptarme				
28. Delante de un problema soy capaz de solicitar Información				
29. Los cambios que ocurren en mi rutina habitual me estimulan				
30. Tengo dificultades para relacionarme abiertamente con mis jefes				
31. Creo que soy un/a inútil y no sirvo para nada				
32. Trato de desarrollar y potenciar mis buenas Aptitudes				
33. Me resulta difícil tener opiniones personales				
34. Cuando tengo que tomar decisiones importantes me siento muy inseguro				
35. Soy capaz de decir no cuando quiero decir no				
36. Cuando se me plantea un problema intento buscar posibles soluciones				
37. Me gusta ayudar a los demás				
38. Me siento insatisfecha/o conmigo misma/o				
39. Me siento insatisfecha/o de mi aspecto físico				

Tomado de Lluich Canut María Teresa. 1999. Original.



## 2. CAMPO DE VERIFICACIÓN

### 2.1. Ubicación Espacial

El estudio se llevará en el Hospital Nacional Carlos Alberto Seguir Escobedo – EsSalud de Arequipa.

### 2.2. Ubicación Temporal

Es un estudio coyuntural que se realizará en el mes de setiembre del 2017.

### 2.3. Unidades de Estudio

Las unidades de estudio la constituyen los enfermeros que laboran en el Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo – EsSalud de Arequipa.

#### 2.3.1. Universo

Está conformado por 205 enfermeros que laboran en:

- Servicio de Emergencia	80
- Servicio de Pediatría	20
- Servicio de UCI y UCIN	10
- Servicio de Oncohematología	11
- Servicio de Traumatología	11
- Servicio de Sala de Operaciones	40
- Servicio de Enfermería de Cirugía	14
- Servicio de Enfermería de Medicina	<u>19</u>
	205

#### 2.3.2. Muestreo

Se realizará un muestreo probabilístico aleatorio simple, ya que todos los enfermeros tendrán la misma posibilidad de participar, tomando en cuenta los criterios de inclusión y exclusión.

- **Criterios de inclusión**

- Enfermeros de ambos géneros
- Enfermeros asistenciales
- Enfermeros con cargo administrativo
- Enfermeros que acepten participar voluntariamente en la investigación.

- **Criterios de exclusión**
  - Enfermeros en estado vacacional
  - Enfermeros con descanso médico
  - Enfermeros que no aceptaron participar

### 2.3.3. Muestra

Para la conformación de la muestra se aplicó la fórmula estadística de Dr. Mario Rodríguez con un margen de error del 5%.

$$n = \frac{N(400)}{N + 399}$$

$$n = \frac{205(400)}{205 + 399}$$

$$n = \frac{82000}{604}$$

$$n = 135$$

La muestra quedó conformada por 135 enfermeros.

### 3. ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### 3.1. Organización

- Solicitud de permiso a nivel del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo - EsSalud y la Escuela de Postgrado de la Universidad Católica de Santa María.
- Elaboración y aplicación del instrumento de recolección de datos, previa firma del consentimiento informado.

#### 3.2. Recursos

##### A. Humanos

- **Investigadora**  
*Soraya Giovanna Luque Ojeda*
- **Participantes**  
Enfermeros que laboran en el HNCASE – EsSalud.

##### B. Institucionales

Las instalaciones del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo – ESSALUD. Arequipa, 2017.

##### C. Material y Financiamiento

El material obtenido por la investigadora se financiará con recursos propios.

#### 3.3. Validación del Instrumento

- **Factores de riesgo psicosocial**

Instrumento de evaluación de riesgos laborales de naturaleza psicosocial - ISTAS 21

Autor: T. SKristencen – Dinamarca (2000).

La adaptación para el estado español ha sido realizada por un grupo de trabajo constituido por el instituto sindical de trabajo, ambiente y salud (ISTAS). Los resultados de la aplicación del ISTAS 21 deben ser

considerados como oportunidades para la identificación de áreas de mejoras de la organización del trabajo

El método ISTAS 21, es un instrumento de evaluación de riesgos laborales de naturaleza psicosocial que fundamenta una metodología para la prevención; identifica los riesgos a nivel de menor complejidad conceptual posible, facilita la localización de los problemas y el diseño de soluciones adecuadas y aporta valores poblacionales de referencia que representan un objetivo de exposición razonablemente asumible a corto plazo por las empresas. Este instrumento está diseñado para identificar y medir la exposición de dos grandes grupos de factores de riesgos para la salud de naturaleza psicosocial en el trabajo.

El instrumento que utiliza el método ISTAS 21 es el cuestionario; el cual posee 3 versiones, una larga, diseñada para la investigación; una mediana, diseñada para la evaluación de riesgos en medianas y grandes empresas; y una corta, diseñada para iniciar la evaluación de riesgos en empresas pequeñas.

Es una metodología de evaluación e intervención preventiva de los factores de riesgo de naturaleza psicosocial. Existe una adaptación en Brasil, asimismo en Uruguay pero no se ha utilizado este estudio en Guatemala. Este instrumento identifica y mide factores de riesgo que son características de la organización del trabajo para las que hay suficiente evidencia científica de que puede perjudicar a la salud, por lo tanto fue validado por profesionales, es seguro, fácil interpretar por lo que se hace relevante utilizar este método en nuestro país.

- **Salud Mental**

Cuestionario de Salud Mental Positiva.

Autor: Lluch (1999).

Se empleó el Cuestionario de Salud Mental Positiva. Este cuestionario fue construido por Lluch en 1999 a partir de 3 estudios realizados en Barcelona, con el fin de su construcción y validación; consta de 39 preguntas escaladas. Su objetivo es identificar y clasificar las características principales de salud

mental de los sujetos en base a los siguientes 6 factores o indicadores que mide.

- Satisfacción Personal
- Actitud Prosocial
- Autocontrol
- Autonomía
- Resolución de Problemas y auto Actualización
- Habilidades de Relaciones Interpersonales

Dicha escala fue construida a partir de 3 estudios realizados por Lluich (1999) donde se tomó como punto de partida el cuestionario de Salud General de Goldberg y adaptados al modelo de Salud Mental Positiva propuesto por Jahoda (1958). Estos estudios conformaron un trabajo de construcción y validación del instrumento, los cuales fueron realizados con estudiantes de enfermería del primer año de la Escuela de Enfermería de la Universidad de Barcelona.

La validez de contenido se realizó con el apoyo de jueces expertos en salud mental, así como de validez de criterio, se hicieron varios análisis correlacionales entre el Cuestionario de Salud Mental Positiva, con el Cuestionario de Salud General (GHQ-12) de Goldberg y el de Variables referidas al estado de salud física y mental.

Fue validado por profesionales, es seguro, fácil de interpretar por lo que se hace relevante utilizar este método en el país.

#### **4. ESTRATEGIA PARA MANEJAR RESULTADOS**

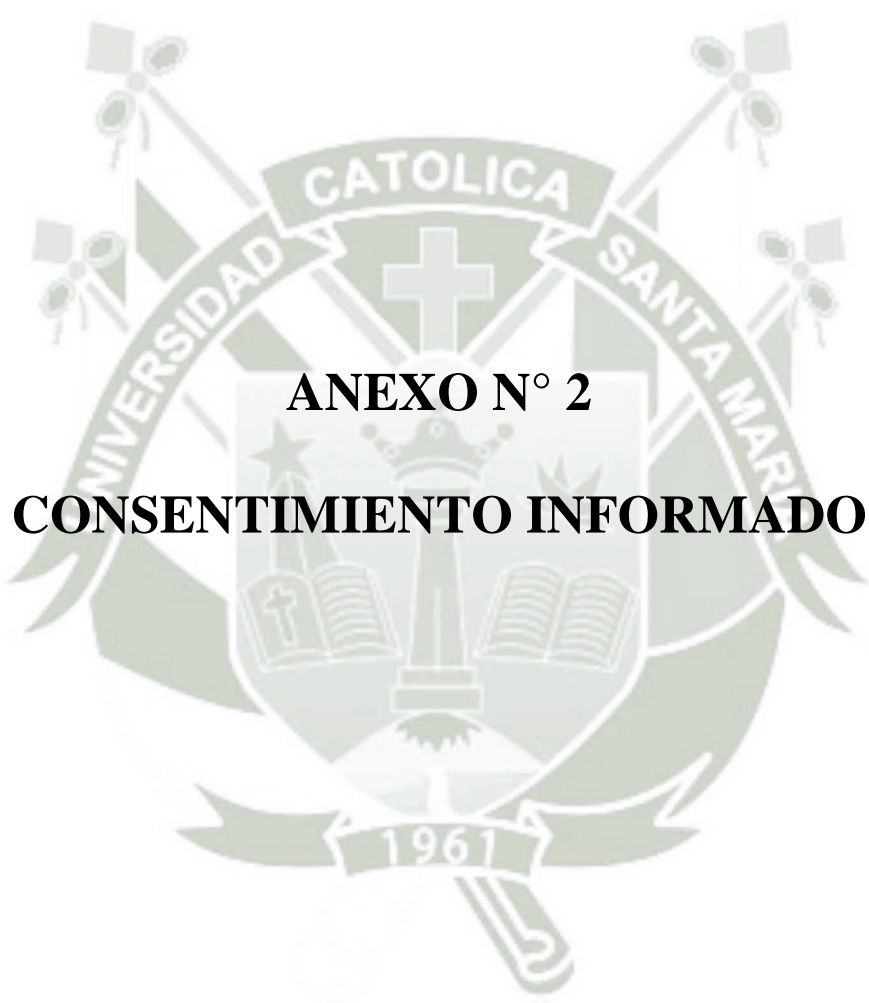
##### **4.1. Plan de procesamiento**

- a) Tipo de procesamiento:** En el presente trabajo de investigación optará por un procesamiento mixto (procesamiento electrónico y procesamiento manual)
- b) Operaciones de la Sistematización:** Se realizará un plan de tabulación y un plan de codificación.

**4.2. Plan de Análisis Estadístico:** Con el fin de obtener con mayor precisión, velocidad, consumo de recursos y tiempo, los datos serán procesados y analizados en programas de computación como son Word y Excel, posteriormente se presentarán en tablas y gráficas para obtener una mejor comprensión de los resultados obtenidos.

#### IV. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	2017											
	Setiembre				Octubre				Noviembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
• Recolección de datos		X	X									
• Tabulación, análisis e interpretación de resultados				X	X							
• Elaboración y presentación del informe final						X	X					
• Revisión y aprobación								X	X			



## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo.....al firmar este documento declaro haber recibido la información suficiente sobre la investigación así mismo doy consentimiento para participar de la presente investigación titulada: **“FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL EN LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL NACIONAL CARLOS ALBERTO SEGUIN ESCOBEDO – ESSALUD. AREQUIPA, 2017”**

Dicha investigación publicará los resultados guardando reserva de mi identidad.

Habiéndome informado de todo lo anterior señalado y estando en pleno uso de mis facultades mentales, es que suscribo el presente documento.

Fecha: .....

\_\_\_\_\_  
**Firma**



**ANEXO N° 3**  
**MATRIZ DE SISTEMATIZACIÓN DE DATOS**

DATOS PERSONALES																	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL																																	
Género		Edad				Estado Civil				Trabajo		Años experiencia apr prof					Ingeniería Psicológica					Control sobre el Trabajo					Inseguridad sobre el Futuro					Apoyo Social y Calidad de Vida					Doble Presencia													
F	M	20a29	30a39	40a49	ma50	S	Via	Com	Des	Div	Adm	Ask	Me	1a3	1a5	5a10	ma10	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
1																		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
2																		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
3																		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
4																		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
5																		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
6																		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
7																		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
8																		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
9																		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
10																		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
11																		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
12																		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
13																		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
14																		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
15																		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
16																		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
17																		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
18																		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
19																		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
20																		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
21																		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
22																		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
23																		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
24																		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
25																		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
26																		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
27																		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
28																		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
29																		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
30																		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
31																		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
32																		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
33																		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																		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
35																		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
36																		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
37																		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
38																		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
39																		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		





1	2	0	2	3	80	3	3	1	0	2	2	1	2	1	2	3	3	3	1	0	2	2	3	1	1	2	1	2	3	1	3	2	3	0	3	3	3	3	3	2	1	2	2			
4	3	1	4	2	84	3	2	0	2	3	3	3	3	3	3	3	2	0	2	3	3	1	1	2	1	2	3	2	1	2	3	1	1	1	1	0	2	2	3	3	3	2				
4	1	2	1	2	86	2	3	1	3	2	3	3	1	0	2	2	2	3	1	3	2	3	2	0	2	3	3	3	3	3	3	3	2	0	2	3	3	2	1	0	2	2				
2	0	2	1	2	84	1	1	2	1	2	3	2	0	2	3	3	1	1	2	1	2	3	1	3	2	1	0	2	2	1	2	1	2	3	3	3	0	2	1	0	2	2				
2	1	3	3	3	70	1	1	2	1	2	3	3	1	3	2	3	1	1	2	1	2	3	1	3	2	3	1	1	2	0	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2			
3	3	1	0	2	80	0	3	1	3	1	2	3	1	2	1	2	3	0	3	3	3	3	0	3	2	1	0	2	1	3	2	3	1	1	0	2	2	2	2	1	2	1	2			
1	0	1	0	2	73	3	3	1	0	2	2	1	2	1	2	3	3	3	1	0	2	2	3	2	2	0	2	3	3	2	1	2	3	1	2	0	2	2	1	2	1	2				
4	2	0	2	3	85	3	3	1	0	2	2	3	3	3	3	3	2	3	1	1	2	2	2	3	1	3	2	1	2	3	2	1	3	2	1	1	1	1	1	3	3	1				
4	4	1	4	2	112	3	2	0	2	3	3	1	0	2	2	3	1	0	2	2	2	3	1	0	2	2	3	3	1	2	3	1	1	2	3	0	3	1	3	3	1	2				
2	1	2	1	2	78	2	3	1	3	2	3	2	3	1	1	2	3	2	0	2	3	3	1	0	2	3	3	3	1	0	2	3	1	2	1	2	3	3	3	1	0	2	2			
2	1	2	3	1	81	1	1	2	1	2	3	3	1	0	2	2	2	3	1	3	2	2	3	1	3	2	1	0	2	2	1	2	3	3	3	3	3	1	0	2	2	2				
3	3	1	3	2	73	1	1	2	1	2	3	2	0	2	3	3	1	1	2	1	2	3	3	2	2	0	2	3	1	0	2	3	3	3	1	0	2	2	3	1	2	2	3			
1	0	1	1	2	74	0	3	1	3	1	3	2	3	0	3	3	3	3	3	1	2	3	1	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	1	2	2	2	2	1	2	3				
4	1	0	4	2	90	3	3	1	0	2	2	3	1	1	2	3	2	0	3	2	3	3	1	1	1	2	1	2	3	2	1	2	3	1	1	0	2	2	2	1	2	3				
1	0	3	4	1	81	3	2	0	2	3	3	1	0	2	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	1	1	2	1	2	3	2	1	2	3	2	0	2	3	1	1	0	2	3			
0	2	3	2	4	74	2	3	1	3	2	3	0	2	3	1	1	2	1	2	1	2	3	3	2	0	3	3	3	1	0	2	3	3	3	3	3	1	1	0	2	3	3				
0	2	3	4	1	78	3	3	1	0	2	2	3	3	3	3	3	2	3	1	1	2	2	2	3	1	1	2	2	1	3	2	1	2	3	3	3	3	1	1	3	3	3				
1	3	4	2	0	113	3	2	0	2	3	3	1	0	2	2	3	3	1	0	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	3	3	3	1	2	1	2	1	0	1	1	3	3			
4	2	2	3	1	71	2	3	1	3	2	3	2	3	1	1	2	3	2	0	2	3	3	1	0	2	1	3	3	3	1	0	2	2	1	2	1	2	1	0	2	2	2	2			
1	2	1	1	2	81	1	1	2	1	2	3	3	1	0	2	2	2	3	1	3	2	2	3	1	3	2	1	0	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	0	2	3	3			
1	3	0	4	3	85	1	1	2	1	2	3	2	0	2	3	1	1	2	1	2	3	2	3	1	3	2	1	0	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	0	2	3	3			
0	2	3	4	1	75	0	3	3	3	3	3	1	1	2	3	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	1	1	2	2	2	1	2	3			
2	3	4	2	0	71	3	3	1	0	2	2	3	1	1	2	3	2	0	2	3	3	1	1	2	1	2	3	1	2	3	2	3	3	1	0	2	2	2	2	1	2	1	2	3		
4	2	1	2	1	81	3	2	0	2	3	3	1	0	2	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	3	1	1	1	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	0	2	3	3	
1	2	4	3	3	83	2	3	1	1	2	3	0	2	3	3	1	1	2	1	2	3	2	0	3	3	3	0	3	3	3	0	2	3	3	3	3	3	3	1	1	0	2	3	3		
1	2	4	1	0	77	1	1	2	1	2	3	1	3	2	3	0	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	0	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2		
3	3	2	0	2	76	1	1	2	1	2	3	2	1	2	3	3	1	0	2	2	2	2	3	3	1	0	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	3	0	3	3	2	1	2	3		
0	2	3	1	4	107	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	0	2	3	3	2	3	3	2	0	2	3	2	1	2	3	2	0	2	3	3	3	3	1	3	1	3	2		
0	2	1	2	1	70	3	3	1	0	2	2	1	0	2	2	1	2	1	2	3	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	0	1	0	2	2	
3	1	1	2	1	78	3	2	3	1	1	2	0	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	0	1	1	2	1	2	3	1	0	2	2	1	2	3	1	2	1	4	1	1	1		
3	2	4	3	3	87	3	3	1	0	2	2	1	3	2	3	2	1	0	2	2	2	3	1	1	1	2	1	2	3	3	1	1	2	3	3	1	1	2	0	2	3	3	1	0	2	1
1	3	4	1	0	81	3	2	0	2	3	3	2	1	2	3	2	0	2	3	3	1	1	2	0	3	3	3	3	3	1	0	2	2	1	3	3	3	3	3	3	1	0	2	3	0	
2	1	2	4	1	74	2	3	1	3	2	3	2	1	2	3	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	0	2	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1	0	0	3	3	0			
2	0	4	1	0	78	1	1	2	1	2	3	3	3	3	2	1	2	3	0	3	3	3	3	3	2	0	2	3	1	3	2	1	2	3	3	1	3	2	1	2	1	2	3	3		
2	3	2	0	2	78	0	3	3	3	3	3	1	0	2	2	1	2	1	2	3	3	1	2	3	3	1	3	1	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3	1	2	1	3	3	2		
3	2	3	1	4	74	3	3	1	0	2	2	1	0	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	1	0	2	2	1	1	0	2	1
3	2	4	1	1	106	3	2	0	2	3	3	0	2	3	3	2	1	0	2	2	3	3	1	1	1	2	1	2	3	1	0	2	2	1	0	2	2	1	3	3	3	0	2	3	0	
3	3	1	0	2	74	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	2	2	1	1	2	2	2	0	0	3	3	3	3	3	0	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	78	
3	1	0	2	3	78	1	1	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	0	2	2	2	3	1	3	3	1	0	2	2	1	3	2	3	1	3	2	3	2	3	1	3	2	2	76		
2	1	1	4	2	76	1	1	2	1	2	3	2	1	2	3	2	0	2	3	3	1	1	2	3	2	3	1	2	2	1	2	3	1	2	3	3	1	0	2	3	2	3	74			
3	4	2	1	2	109	0	4	3	3	3	3	0	7	3	1	0	2	2	2	3	1	3	1	3	3	1	0	2	2	1	0	2	2	3	1	3	2	3	3	2	2	3	2	0	78	
1	0	3	3	3	82	3	2	0	2	3	3	1	1	2	1	2	3	3	2	3	1	1	2	0	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	83	
0	2	1	0	2	78	2	3	1	3	2	3	0	3	3	3	3	3	3	3	1	0	2	2	3	3	1	0	2	2	3	1	2	3	2	0	2	1	3	1	1	0	2	3	75		
1	4	0	2	3	80	1	1	2	3	2	3	3	1	0	2	2	3	2	3	1	2	0	3	2	2	0	2	3	3	1	0	2	2	3	1	0	2	2	3	1	3	2	3	79		
2	1	1	4	2	72	0	3	3	3	3	3	2	0	2	3	3	2	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	0	2	3	3	85			
1	2	1	2	71	3	3	1	0	2	2																																				