



**TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO DE  
MÁSTER EN PREVENCIÓN DE RIESGOS  
LABORALES**

**(HIGIENE Y SEGURIDAD OCUPACIONAL)**

**Título: Factores psicosociales de riesgo, nivel de estrés y sus efectos en la salud en trabajadores de una empresa médica laboral, período febrero a junio 2022.**

**Autores: Ing. Mario Navarro**

**Ing. Eliezer Cuevas**

**Tutor(a): Dra. Arlen Soto.**

**Agosto 2022**

## Constancia de defensa pública

**La presente tesis fue defendida públicamente ante el tribunal examinador integrado *por Eliezer Cuevas y Mario Navarro* como requisito para optar al grado de Master en Prevención de Riesgos Laborales. Con el título: Factores psicosociales de riesgo, nivel de estrés y sus efectos en la salud en trabajadores de una empresa médica laboral, período febrero a junio 2022.**

**La supervisión de esta tesis estuvo a cargo de: Dra. Aurora Aragón.  
Dra. Arlen Soto.**

**Managua, 2022**

## AGRADECIMIENTO

*A nuestras Familias, nuestra fuerza para seguir adelante, creciendo, aprendiendo. Por su paciencia, comprensión y tolerancia al saber la importancia de nuestros estudios para nuestra formación profesional. Ha valido cada minuto sacrificado de su tiempo.*

*A nuestros docentes sin su guía y conocimiento no estaríamos subiendo un escalón más en nuestra vida profesional.*

*Al Centro de Formación Empresarial de la Cámara de Industria de Nicaragua por la coordinación, asistencia y buena comunicación durante en el desarrollo de la Maestría de Prevención en Riesgos Laborales.*

## DEDICATORIA

*Dedicamos este trabajo a nuestras Familias que nuestra fuente de inspiración y motivo para superarnos día a día, crecer y ser mejores como personas y profesionales.*

*A todos y cada uno de los Docentes que formaron parte de nuestra formación en los módulos de la maestría. Sus conocimientos han sido fundamentales e importantes en el fortalecimiento y adquisición del conocimiento.*

*Dra. Aurora Aragón por su tiempo, dedicación y compartir su experiencia, conocimientos.*

*Dra. Arlen Soto, nuestra tutora que con dedicación, paciencia, esmero, conocimientos, experiencia y profesionalismo aportó de gran manera en nuestro proyecto.*

*Al Licenciado Arturo Abrahante quien nos abrió las puertas de su empresa para poder desarrollar nuestro estudio de tesis.*

## RESUMEN

El impacto de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo es significativo, por ende, identificarlos y prevenirlos son clave para mantener la seguridad de los trabajadores. Se realizó un estudio descriptivo de corte transversal con una población de 27 personas que laboran en el centro de servicio médico, de los cuales se logró la participación del 96% del personal. Para la obtención de los datos se aplicó un cuestionario de datos sociodemográficos, el cuestionario FPSICO para la evaluación de factores psicosociales de riesgo y el cuestionario de estrés en el trabajo diseñado por la Fundación Europea. El procesamiento de los datos se realizó a través del programa SPSS versión 22, donde se calculó distribución de frecuencia, porcentajes y se empleó pruebas de correlación no paramétrica para establecer relación entre variables.

Los hallazgos obtenidos indican que la mayoría de los participantes sienten que exceden la permanencia en sus puestos de trabajos y carecen de tiempo para sus actividades personales; señalan no tener participación en la toma de decisiones por lo que consideran su labor mecánica y monótona. En cuanto al estrés predomina el nivel intermedio, a causa de ello incrementa la tendencia a subir de peso y fumar en respuesta a la ansiedad. Hay que mencionar, además, las enfermedades manifestadas no están vinculadas con los factores psicosociales. Los resultados obtenidos motivaron el diseño para una propuesta de plan de intervención cuyo objetivo está centrado en mitigar los factores psicosociales y gestionar adecuadamente el estrés en el lugar de trabajo.

Palabras claves: Estrés, estrés laboral, tipos de estrés, factores sociodemográficos, factores psicológicos, tipos de estrés laboral.

## INDICE

1.1 Introducción	1
1.2 Problema de investigación	3
Antecedentes	3
Planteamiento del Problema y pregunta de investigación	4
Justificación	6
Objetivos	7
Limitaciones	8
2. Marco Teórico	9
3. Diseño metodológico	16
3.1 Tipo de investigación	16
3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.4 Confiabilidad y validez de los instrumentos	20
3.6 Propuesta de análisis de datos	22
3.7 Consideraciones éticas	23
4. Propuesta de intervención o mejora.	24
5. Resultados	24
5.1 Características sociodemográficas y laborales	24
5.2 Factores psicosociales presentes en el lugar de trabajo.	25
5.3 Niveles de estrés relacionados con características sociodemográficas, presencia de enfermedades y hábitos	29
5. Discusión de los resultados	33
6. Conclusiones	35
7. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN O MEJORAS	37
8. BIBLIOGRAFÍA	43
9. CRONOGRAMA	47
10. PRESUPUESTO	48
11. ANEXOS	46

### Índice de tablas

Tabla 1. Niveles de riesgo	28
----------------------------	----

# PARTE I: INVESTIGACIÓN

## 1.1 Introducción

Desde inicios del siglo XX los hombres de ciencia analizaban los factores humanos que influían en la salud, se sentían inquietos ante ciertos parámetros psicológicos de carácter laboral, no fue sino hasta la celebración de la 27ª Asamblea Mundial de la Salud (OIT/OMS, 1974), en donde se plantea la necesidad de considerar la influencia de los factores psicosociales en la salud laboral y se solicitó un programa para el estudio de los factores y la salud mental.

En nuestro país, no estamos ajenos a la problemática de deficiencia en identificar, estructurar los factores psicosociales y demostrar su influencia en los procesos de salud mental – enfermedades sobre los trabajadores.

En la actualidad es posible encontrar publicaciones sobre modelos y variables consideradas también psicosociales como lo es el “Estrés laboral” (Monroy 2012), que resaltan la importancia de estos factores además de su urgente caracterización y pronta atención en la población laboral nicaragüense.

En el país la poca exploración y evaluación de los factores psicosociales marca el inicio para una necesaria y permanente evaluación, control y establecimiento del marco normativo de los factores psicosociales en los centros de trabajo. Esto posibilitará la identificación de aquellos aspectos psicosociales o incluso culturales que pudieran ser relevantes en términos de influencia en la salud de los trabajadores nicaragüenses.

De conformidad con lo anterior, es posible ejemplificar en el área médica la identificación de aquellos aspectos psicosociales o incluso culturales que pudieran ser relevantes en términos de influencia en la salud de los trabajadores nicaragüenses, estos entornos laborales son potencialmente estresantes por el tipo de exigencias en el servicio que demandan los clientes. En este tipo de ambiente es imperativo demostrar todas las habilidades en las cuales fueron entrenados, exhibir buen juicio y la experiencia necesaria para satisfacer los requerimientos de los pacientes; hay que tomar en cuenta la falta de personal y las condiciones inadecuadas del ambiente de trabajo las cuales son una clara limitante para ejecutar procedimientos, incrementando el riesgo del estrés laboral y la estabilidad emocional de los trabajadores.

Debido a ello en el presente estudio se plantea un modelo estructurado para el estudio y análisis de los factores psicosociales del trabajo y del proceso del estrés en la empresa de servicios a la



salud.

El objetivo del estudio es determinar qué factores psicosociales están presentes en la empresa de servicios de salud y describir qué posiciones están más vulnerables a desarrollar afectaciones por el estrés como consecuencias de dichos factores, buscando establecer medidas correctivas o preventivas con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

Esta investigación consta de varias secciones desarrolladas de acuerdo con las normas y lineamientos establecidos por la Universidad Central de Nicaragua y está distribuido de la siguiente manera.

**Sección introductoria:** Esta sección se describen investigaciones preliminares sobre las variables que ayudara como soporte para el desarrollo de este estudio, los fundamentos que se han escogido de repositorios a nivel mundial, libros, bibliotecas virtuales, además consta de los objetivos para realizar el presente proyecto.

**Sección metodológica:** Esta sección presenta la metodología, enfoque de variables y el nivel de investigación que se va a utilizar en el desarrollo del estudio, conjuntamente también se puntualiza la población con la cual se trabajara la operacionalización de variables, así también los instrumentos, técnicas, recursos y materiales.

**Sección análisis de datos:** Esta sección consiste en realizar el planteamiento de análisis y posible discusión de los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos de investigación, estará compuesto por gráficos, tablas y análisis e interpretación de los mismos, la verificación del planteamiento mediante métodos estadísticos necesarios.

La presente propuesta de investigación pretende contribuir para futuros estudios en el desarrollo de modelos, metodologías e instrumentos para la evaluación de factores psicosociales del trabajo y para su consecuente inclusión en los programas de prevención e intervención en el área de salud en el trabajo.

## 1.2 Problema de investigación

### Antecedentes

Los factores de riesgo psicosociales han sido analizados desde diferentes enfoques tomando en cuenta: la organización del trabajo, sector o gremio laboral y el entorno extralaboral, dichos estudios han tomado relevancia en los últimos años, pues se ha detectado que la carga de trabajo, las jornadas laborales, el ambiente y las relaciones humanas en ocasiones están asociadas con la aparición de diferentes patologías de orden común que con el paso del tiempo podrían convertirse en enfermedades laborales o deteriorar el ambiente de trabajo en la organización Moreno-Jimenez (2014).

A nivel internacional.

Cubero M (2017) en un estudio transversal con una participación de 549 trabajadores de enfermería realizó un estudio en Costa Rica y Nicaragua con el fin de analizar los factores de riesgos psicosociales en los trabajadores de la salud, determinando la presencia en alto porcentaje de los factores de riesgos psicosociales describiendo en los principales: baja remuneración, jornadas de trabajo, falta de apoyo de los superiores y compañeros de trabajo.

Con respecto a la investigación de los efectos de dichos factores Canales,(2021) realizó en el un estudio en Perú, el cual pretendía establecer la relación entre los factores de riesgos psicosociales y el desempeño de los trabajadores de un laboratorio clínico en el que se dice que los factores de riesgos psicosociales afectan de manera regular y con un impacto negativo en la salud mental y emocional de los trabajadores del laboratorio clínico afectando su desempeño laboral. Además, determinó que la exigencia laboral y el lugar de trabajo hacen que el personal manifieste cambios de conducta anímica, social y física que pudieran tener resultado nocivos para la salud de los trabajadores.

Por su parte Malaver (2018), demuestra que existe una relación entre factores psicosociales de riesgo y estrés laboral en trabajadores de la salud, también indica que la presencia de condiciones laborales constituye riesgo psicosocial para la salud física y psicología de los trabajadores. En el mismo establece una relación del estrés laboral con el volumen de trabajo, tiempo para ejecutar las tareas y la responsabilidad para responder a las distintas tareas.

A nivel nacional los estudios relacionados con el tema son limitados y el enfoque ha sido a nivel industrial, el abordaje de los factores psicosociales de riesgos no ha sido eje principal,

incluyéndolos como un grupo más de los factores de riesgos en el análisis de trastornos musculoesqueléticos. (Picón, s. f.)

Hasta la fecha la empresa no cuenta con estudios previos que pudieran establecer una relación en la condición de salud de sus trabajadores y la presencia de los factores psicosociales de riesgos. Sin embargo, es importante resaltar que en los exámenes periódicos realizados en el 2020 y 2022 fueron detectados los siguientes datos considerados de relevancia para el trabajo: 53.85% de los trabajadores en obesidad, 19.23% de los trabajadores con alteraciones

en estudio electrocardiográfico, trastornos musculoesqueléticos a nivel de extremidades superiores e inferiores, así como trastorno de bipolaridad. También en el último año ha habido manifestaciones como enfermedades repentinas (a nivel digestivo) cuando se tienen que realizar trabajo fuera de la oficina o conflictos internos (relaciones interpersonales, discusiones) entre trabajadores, en los que ha habido intervención por parte de la administración de la empresa. (Informes clínicos empresa medica laboral 2020 y 2022)

Lo mencionado anteriormente más una interrelación negativa de las condiciones de trabajo puede generar consecuencias nocivas en la salud de los trabajadores desencadenado muchas veces por estrés laboral, afectando a los trabajadores de la empresa en los siguientes aspectos: rendimiento en el trabajo, satisfacción en el trabajo y la salud misma de los trabajadores.

### Planteamiento del Problema y pregunta de investigación

Se podría decir que el trabajo es la actividad más común en la población mundial, es fuente de desarrollo, bienestar económico, personal y social de cualquier comunidad, sin embargo, desde la década de los 80 hay una creciente preocupación en relación a los factores psicosociales de riesgo presentes en las empresas generando ausentismo, enfermedades crónicas y accidentes de trabajo leves y en ocasiones mortales; así como pensiones de invalidez. Se estima por pagos de indemnizaciones, tiempo perdido, subsidio e incapacidades representó una carga económica del 4% del PIB en el 2011, estos datos incluyendo las relacionadas con factores psicosociales, estadísticamente 6300 personas mueren diariamente a nivel mundial a causa de accidentes y enfermedades (Vieco Gómez, & Abello Llanos, 2014).

La relación entre los factores psicosociales y la organización del trabajo son intangibles e inespecíficos expresándose en los trabajadores como reacciones de estrés que se puede manifestar en diferentes mecanismos: emocionales, cognitivos, conductuales y fisiológicos.

En Latinoamérica a pesar de que se ha estudiado muy poco la relación de los factores psicosociales y el estrés laboral, en el estudio factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica, se encontró alto nivel estrés en trabajadores asistenciales de la salud (enfermeros) destacando que el estrés puede repercutir en la producción laboral por las condiciones desfavorables de trabajo (Mejía et al, 2019).

En Nicaragua existe muy poca o casi nula información de estudios relacionados con factores psicosociales de riesgo y estrés laboral, sin embargo, los anuarios estadísticos el Instituto de Nicaragüense de Seguridad Social de 2019 y 2020 reportan un total de 342 incidencias de accidentes laborales y enfermedades profesionales clasificados como Control Psicosocial.

La empresa médica en la que se realizó el estudio reporta que en el último año se han presentado incidencias (10) y casos enfermedad repentinos en grupo de trabajadores, estos últimos principalmente cuando se notifica de actividades fuera de la ciudad.

También los exámenes médicos ocupacionales realizados en 2022, nos proporcionan datos que nos hacen pensar de la importancia de identificar factores psicosociales de riesgo y su relación con estrés laboral en los trabajadores, por ejemplo, un incremento en la tasa de obesidad pasando de 35% al 53.85%, con enfermedades crónicas 19.23% como: hipertensión arterial, diabetes mellitus e hipertiroidismo.

El estrés puede estar determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales; así como la exigencia del trabajo. La presencia de este en el lugar del trabajo podría verse a través de algunos trastornos en la salud, mencionadas en el párrafo anterior y estar teniendo los siguientes comportamientos: abuso de alcohol y drogas, mayor consumo del trabajo, dieta poco saludable, actividad física insuficiente y trastorno del sueño.

Tomando en cuenta la información descrita previamente, se ha formulado la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es la relación entre los factores psicosociales de riesgo y el estrés laboral, en trabajadores de una empresa médica laboral de Managua?

¿Cuáles son los posibles efectos a la salud vinculados al estrés laboral que padecen estos trabajadores?

## Justificación

Realizar este estudio permitió detectar los factores psicosociales de riesgo presentes en el ambiente de trabajo. De igual manera se pudo identificar los riesgos psicosociales como el estrés laboral, que puede tener efectos en la salud de los trabajadores y conflictos personales, requiriendo intervención a nivel administrativo.

Los resultados obtenidos de esta investigación permitieron desarrollar un plan de intervención oportuno, aplicando los principios de la prevención de riesgos en el que el beneficiado número uno sean los trabajadores, La empresa podrá implementar las medidas pertinentes que contribuyan en prevenir que la salud de sus trabajadores se deteriore y que estos mantengan o mejoren su desempeño laboral.

Por otra parte, siendo este el primer estudio sobre el tema podría contribuir también al enriquecimiento a la evaluación inicial de riesgos realizada por la empresa, además de servir de aporte teórico para otros estudios.

## Objetivos

### **General:**

Determinar la relación entre factores psicosociales de riesgos y estrés laboral en una empresa medica laboral, así como sus posibles efectos a la salud, con el fin de diseñar un plan de intervención que contribuya a mejorar las condiciones del ambiente de trabajo y la salud de los trabajadores.

### **Específicos:**

- Caracterizar sociodemográfica y laboralmente a la población en estudio.
- Identificar los factores psicosociales de riesgos presentes en el lugar del trabajo.
- Describir nivel de estrés laboral en los trabajadores y su relación con características sociodemográficas, factores psicosociales, enfermedades y hábitos de la población en estudio.
- Proponer acciones enfocadas en la prevención y mitigación de los factores psicosociales de riesgos y promoción de la salud



## Limitaciones

Para el presente, tomando en cuenta nuestras funciones laborales y lugar de ubicación de la empresa en la que se desarrolló el estudio, así como la complejidad del tema por el escaso manejo que existe a nivel nacional y siendo primer estudio a realizar en la empresa se pudieron haber presentado limitantes como:

- a) Poco tiempo disponible para ejecutar las reuniones entre integrantes del equipo y tutores.
- b) Dificultades en el traslado para recolección de datos de investigación.
- c) Falta de comprensión o entendimiento de los cuestionarios que serán utilizados.
- d) Poca accesibilidad por parte de la gerencia o administración de la empresa para tener acceso a la información requerida para el estudio.
- e) Falta de entendimiento por parte de los investigadores de las herramientas a utilizar en la investigación.
- f) Pérdida de información por daños en los equipos de trabajo o extravíos.

Del intercambio de ideas y en función de culminar de manera satisfactoria el estudio hicimos frente a todas las posibles barreras de la siguiente manera:

- a) Hacer uso de las herramientas tecnológicas y redes sociales para programar reuniones semanales e ir abordando los diferentes tópicos del estudio.
- b) Preparar material para capacitación previa con los trabajadores de la empresa para dar a conocer las herramientas a utilizar. El material para la capacitación será diseñado de manera sencilla para su fácil comprensión.
- c) Calendarizar las actividades a realizar en sitio para y coordinar con la gerencia de la empresa para solicitar la disponibilidad de los recursos, espacio y materiales necesarios.
- d) Dotarnos de guías, procedimientos o manuales para comprensión y entendimiento de las herramientas a utilizar, apoyarnos por medios audiovisuales (You Tube) para aprendizaje.
- e) Junta previa con la gerencia planteando el objetivo del trabajo y la importancia de su participación y apoyo.
- f) Generar copias y tener respaldos en memorias USB, computadoras y Drive en línea.

## 2. Marco Teórico

### 2.1 Generalidades de los factores psicosociales

La actual vida demandante de servicios, productos y la intensidad de la época contemporánea, hace que, tanto hombres y mujeres estén sometidos a situaciones referidas al trabajo, las cuales implican inevitablemente una situación de riesgo para su salud o su vida.

Según lo describe Lang, Ochsmann, Kraus, & Lang (2012), los factores psicosociales han cobrado especial importancia en los últimos años, dado que diversos estudios acerca del estrés y sus secuelas han mostrado el crecimiento de afecciones de salud especialmente en la población trabajadora.

Según Álvarez (2006) en el ámbito laboral, los factores psicosociales de riesgo se definen como: “Aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas, y que afectan el bienestar o la salud (física, psíquica y social) del trabajador, como al desarrollo del trabajo”

Para el caso de la carga de factores psicosociales, los investigadores han sugerido que el nivel de tolerancia a estresores en el trabajo depende de aspectos psicológicos y componentes fisiológicos del trabajador (Eatough, Way, & Chang, 2012). Las investigaciones indican para la salud laboral, los factores de riesgo psicosocial representan un campo de creciente interés, ya que al hablar de factores psicosociales se habla de ritmos e intensidad de trabajo excesivo, desconsideración, trato injusto, futuro inseguro; en definitiva, de condiciones que no permiten el aprendizaje, el crecimiento y la autonomía del trabajador.

### 2.2 Clasificación de los factores psicosociales

Según Álvarez (2006) entre los factores psicosociales se incluyen:

- La carga mental de trabajo
- La autonomía temporal
- El contenido del trabajo
- La supervisión – participación
- La definición de rol
- El interés por el trabajador
- Las relaciones personales y los turnos rotativos.

Como se puede observar en lo antes expuesto los factores psicosociales de riesgos son complejos, varios trabajos investigativos se han interesado en profundizar en las causales para prevenirlos, demostrando que las afectaciones en la salud están relacionados a diferentes factores de riesgo como los factores individuales y los psicosociales (Lang et al., 2012).

Aunque los factores psicosociales estén presentes en el trabajo son desapercibidos y no fácilmente medidos; es por ello que los métodos para el estudio de los factores psicosociales laborales han evolucionados, empleándose nuevos modelos y herramientas con enfoque social, enfoque emocional, demandas psicológicas del trabajo, etc. para medir su magnitud y sus efectos sobre la salud del trabajador.

Para la medición del riesgo psicosocial se ha usado generalmente un enfoque basado en la percepción de los propios trabajadores y trabajadoras, mediante el uso de encuestas individuales, entrevista en profundidad o focos grupales:

- Método ISTAS21(CoPsoQ)
- Método PSQ CAT21 (CoPsoQ)
- FPSICO

A través de la herramienta informática FPSICO (INSHT, 2018), se puede diagnosticar los factores psicosociales presente en una empresa o en área particulares de la misma, a través de la aplicación de formularios individuales, con fin de obtener una valoración integral de los mismos y generar su plan acción específico.

El cuestionario FPSICO está compuesto por 75 preguntas con las que se obtiene información sobre siete factores, mediante preguntas de respuesta cerrada, previamente codificadas y que se valoran numéricamente para obtener una puntuación de cada factor. El método no incluye preguntas referentes a las consecuencias de los factores psicosociales, ya sea sobre la persona ya sea sobre la organización.

En este cuestionario se contemplan los siguientes factores:

**Carga mental:** Por carga mental se entiende el grado de movilización, el esfuerzo intelectual que debe realizar el trabajador para hacer frente al conjunto de demandas que recibe el sistema nervioso en el curso de realización de su trabajo.

**Autonomía temporal:** El concepto de autonomía está relacionada con la posibilidad de control y toma de decisiones que se ofrece al trabajador sobre los diversos aspectos que afectan a la realización del trabajo.

**. Contenido de trabajo:** Con el término «contenido del trabajo» se hace referencia al grado en

que el conjunto de tareas que desempeña el trabajador permite la aplicación de las capacidades humanas, facilitando su desarrollo, dando respuesta a las necesidades y expectativas del trabajador, y siendo fuente de satisfacción de necesidades.

**Supervisión-participación:** El concepto de “participación” se considera como la participación centrada en la tarea, es decir, el grado en el que la distribución del poder de decisión entre el trabajador y la dirección, en lo relativo a aspectos relacionados con el desempeño del trabajo, es adecuada.

**Definición de rol:** El concepto de «rol» o papel que cada persona juega en la organización, viene representado por el conjunto de expectativas y de conductas asociadas a su puesto, un patrón de comportamiento que se espera de quien desempeña cada puesto con independencia de la persona que sea.

**Interés por el trabajador:** Las condiciones psicosociales a las que hace referencia este factor, están relacionadas con la necesidad del individuo de seguridad y certidumbre sobre su futuro, así como sobre la necesidad de reconocimiento y logro. Reflejan el interés de la empresa por la dimensión personal del trabajador y afectan aspectos como la empleabilidad y la competitividad.

**Relaciones personales:** El desempeño de las tareas obliga a interactuar con otras personas (compañeros de trabajo, subordinados, superiores, clientes, etc.). En este sentido, las personas, a través del trabajo, pueden desarrollar su dimensión social ya que el entorno laboral brinda la oportunidad de conocer a otras personas, de integrar a éstas en grupos, de ofrecerles estatus e identificación social, contribuyendo a la satisfacción de ciertas necesidades (pertenencia, afiliación, etc.).

Para medir los efectos de los factores psicosociales como por ejemplo el estrés, se emplean otros instrumentos específicos como:

- Cuestionario para evaluar el estrés laboral, modelo Demanda-Control (Karasek, 1979)
- Cuestionario sobre el estrés en el lugar de trabajo. (Kompier y Levi, 1995)
- Escala de Apercepción del Estrés. (Fernández Seara, 1992).
- Cuestionario del estrés en el trabajo, (Fundación Europea, 1995)

El cuestionario del estrés en el trabajo (Fundación Europea, 1995) es un instrumento de aplicación individual para determinar las manifestaciones y consecuencias del estrés relacionado con el trabajo. Describiendo la valoración en escala para describir la intensidad del estrés percibida por el trabajador.

En definitiva, como lo describe Gutiérrez (2019) para reducir los posibles efectos nocivos en la salud de los trabajadores por exposición a los factores psicosociales en el trabajo es importante la valoración de los mismos.

Con la medición de los factores podemos obtener mejor visión respecto a las condiciones del trabajo y poder caracterizar los factores en protectores o de riesgos para la salud de las personas, los equipos de trabajos o las organizaciones.

## 2.3 Estrés Laboral

Según Becker (2016) el estrés se produce en la transacción con el medio individual, cuando los eventos son evaluados

como superior a la capacidad de enfrentarse a ellos y poner en peligro el bienestar”.

En base a las clasificaciones presentada por C. Alisa (2008) el estrés se puede describir en los siguientes tipos de estrés:

**Estrés (estrés positivo):** Es aquel estrés donde el individuo interacciona con su estresor, pero mantiene su mente abierta y creativa, y prepara al cuerpo y mente para una función óptima.

**Distrés (estrés negativo):** Es aquel estrés perjudicante o desagradable. Este tipo de estrés produce una sobrecarga de trabajo no asimilable, la cual eventualmente desencadena un desequilibrio fisiológico y psicológico del individuo.

**Estrés agudo:** Es la forma de estrés más común, proviene de las demandas y las presiones del pasado inmediato y se anticipa a las demandas y presiones del próximo futuro.

**Estrés crónico:** Es un estrés creciente que aparece día tras día, año tras año, destruye el cuerpo, la mente y la vida. Aparece cuando la persona no ve una salida a su situación.

Factores externos que influyen sobre el estrés en el ámbito laboral según lo describe A. Anton (2002).

**Factores sociales:** Factor de riesgo que proviene de la organización social y afecta negativamente la posición socioeconómica de una persona.

**Factores Económicos:** Afectan el poder de compra y el patrón de gastos de los trabajadores.

**Factores psicológicos:** representan el conjunto de percepciones y experiencias del trabajador, están ligados a los aspectos emocionales del individuo.

### 2.3.1 Estrés laboral o estrés del trabajo

Moreno y Báez (2010) indican que el estrés laboral se ha definido como el resultado de la aparición de factores psicosociales de riesgo, o como riesgo psicosocial que por sí mismo tiene "alta probabilidad de afectar de forma importante a la salud de los trabajadores y al funcionamiento empresarial a medio y largo plazo".

Por otro lado, diversos estudios definen el estrés como un patrón de respuestas del organismo frente a exigencias externas que la afectación de la salud del trabajador según García-Herrero,

Mariscal, Gutiérrez, y Ritzel, (2013) son el ambiente socioeconómico y cultural, las condiciones geográficas y la tecnología, y la edad de iniciación de la vida laboral.



Las características individuales y las condiciones de las organizaciones y el ambiente de trabajo influyen de manera directa en la salud de los trabajadores los que se ven influenciados por el tiempo y las experiencias de cada colaborador.

Son muchas las causas que pueden generar estrés en el ambiente laboral, tales como excesiva demanda de trabajo, presión por los tiempos entre cada proceso, lograr las metas propuestas, etc. Según lo describe García-Herrero, Mariscalá, Gutiérrez, y Ritzel, (2013), cuando se presenta un desequilibrio entre la persona, puesto de trabajo y la propia organización surge el estrés laboral. Para J. Fernández (2015) indica que el estrés en el trabajo supone, el desequilibrio entre las demandas internas y externas que afronta el individuo y los recursos personales y del entorno con los que cuenta para satisfacerlas.

### **2.3.1 Etapas del estrés laboral.**

El estrés gira en torno a la adaptación del ser humano a demandas externas, a la capacidad del organismo para hacerle frente y a un estado del organismo con síntomas físicos, psicológicos, etc.; descrito por Cuevas-Torres y García-Ramos (2012).

Los efectos del estrés se inician en el modelo de Hans Selye, teórico pionero del estrés. Este modelo, el síndrome de adaptación general (SAG), señala que ocurre el mismo conjunto de reacciones fisiológicas al estrés sin importar su causa particular.

Sánchez J. M. (2010) expresa que el modelo tiene tres fases: la primera etapa de alarma y movilización ocurre cuando se cobra conciencia de la presencia de un estresor. Sin embargo, si persiste el estresor se pasa a la siguiente etapa del modelo denominada resistencia.

En la etapa de resistencia, el individuo se prepara para combatir el estresor. Si la resistencia es inadecuada, la persona entra en la última etapa del modelo, la de agotamiento.

Durante la etapa del agotamiento, la capacidad para adaptarse al estresor disminuye a tal grado que aparecen las consecuencias negativas del estrés como la afección física y los síntomas psicológicos.

### **2.3.2 Factores asociados al estrés laboral**

Gómez (2010) indica que son factores asociados con en el medio ambiente del trabajo, las condiciones de su organización, por las capacidades del trabajador, la cultura y la situación personal dentro del ambiente de trabajo algunos de los principales elementos relacionados con este aspecto son:

**Sobrecarga de trabajo:** La rutina laboral es uno de los principales factores creadores de estrés en la población. Gómez (2010) describe que al encontrarse bajo la presión de cumplir unos objetivos, plazos determinados, el exceso de trabajo o la perspectiva de verse obligado a supeditar el plano personal al laboral, frecuentemente llevan a situaciones de estrés.

**Trato con otras personas:** Se refiere a las relaciones interpersonales, la comunicación y la dinámica de relaciones humanas que son conflictivas o representan un obstáculo para el bienestar en el trabajo.

**Falta de recursos:** se refiere a la ausencia de equipo, materiales, herramientas o maquinas (o el mal estado de ellas) que son necesarias para el buen desempeño del trabajo. incluye la falta de recursos humanos necesarios para el cumplimiento de los objetivos de trabajo.

**Falta de apoyo:** Implica la percepción de un soporte disminuido, una cooperación y reconocimiento escaso por parte de la organización o el jefe en el trabajo.

**Ambiente físico:** Aspectos del entorno físico que producen malestar tales como el ruido, el calor, el espacio reducido, etc.

### **Condiciones demográficas**

Toro Álvarez (2010) describe que existen diversas condiciones demográficas que no suelen estar bajo el control directo del individuo y tampoco bajo el de la organización, pero que condicionan la vida de las personas. Ubicamos estas variables dentro del conjunto de las condiciones personales, pero conviene precisar que son distintas de sus conocimientos o de sus habilidades.

No obstante, dichas condiciones demográficas condicionan de tal modo la psicología del trabajador que resulta imprescindible tenerlas en consideración al examinar las realidades psicológicas individuales. Es decir, debemos ver las condiciones demográficas como diferentes de las personales, pero también como determinadoras parciales importantes de la psicología individual del trabajador.

Corresponden a realidades sociales, culturales, económicas, familiares, como el estrato socio-económico, la edad, el estado civil y el trato que la sociedad le da a estas condiciones (Toro Álvarez, 2010).

#### **2.3.4 Síntomas del estrés laboral.**

Los efectos del estrés son aspectos que juega un papel esencial y es prácticamente el núcleo principal del estrés es la ansiedad.

Carvajal y de Rivas (2011) afirman que la ansiedad es una manifestación afectiva que se caracteriza por el temor ante algo inconcreto y difuso, carente de objeto exterior, en la que el individuo tiene una impresión de indefensión. Esta

ansiedad va a provocar una gran alteración de toda la psicología del sujeto. Desde otra perspectiva, los síntomas del estrés sobre el funcionamiento del organismo son de índole fisiológica, psicológica y conductual.

Naranjo M. L. (2009) indica que los cambios conductuales que pueden presentarse por el aumento de los niveles de estrés y pueden abarcar, pero no limitarse a:

- Estados de nerviosismos
- Decaimiento corporal
- Tensión física
- Problemas cardíacos.

El estrés laboral individual una vez presente en el ambiente de las diferentes áreas de una organización, tendrá consecuencias que afectarán negativamente a la misma.

Delgado, del Hoyo M. (2011) cita que se han establecido dos tipos de consecuencias del estrés laboral: directas e indirectas.

Directas:

- Ausentismo laboral.
- Tardanzas y retraso en el trabajo.
- Poca membrecía y

participación. Indirectas:

- Cantidad y calidad de la productividad.
- Accidentes
- Desperdicio o sobreutilización de la iniciativa y la creatividad.

### 3. Diseño metodológico

#### 3.1 Tipo de investigación

Este estudio es descriptivo de corte transversal, se realizó en una empresa médica laboral ubicada en el departamento de Managua, mediante aplicación de cuestionarios para identificación y análisis de factores psicosociales de riesgos y riesgo psicosocial en el lugar de trabajo.

#### 3.2 Población de estudio

El estudio tomó en cuenta a los 27 trabajadores de la empresa médica laboral en todos sus niveles: Gerencia, Administración, Médicos, Enfermeras, Asistente y Conductor. La población está conformada por 22 mujeres y 5 varones, en un rango de edad que va desde los 18 hasta los 62 años.

Para el estudio se tomó el 100% de la población. No habrá muestra.

##### **3.2.2 Procedimiento para la recolección de datos.**

Para establecer el contacto se realizó una entrevista con el gerente de la empresa médica laboral, pues es la persona que proporcionó la información pertinente para la investigación. Cabe señalar que la entrevista fue de manera presencial y tenía el fin de poder determinar el abordaje del estudio, aspectos metodológicos y alcance del mismo. Para la ejecución se hizo una reunión previa con todos los trabajadores para brindar la información pertinente de una forma clara para que ellos comprendieran el objetivo del estudio y los beneficios que se esperan de este.

Los cuestionarios fueron llenados de manera individual por cada trabajador, se utilizaron 3 instrumentos:

- Cuestionario sociodemográfico, para obtener información general de la población a estudiar.
- Cuestionario PSICO 4.0, para determinar los factores psicosociales de riesgo en el lugar de trabajo.
- Cuestionario de estrés en el trabajo (Fundación Europea para la mejora de las Condiciones de vida y trabajo).

Para la recolección de la información fueron planeadas dos sesiones presenciales de cuatro horas cada una en las instalaciones de la empresa, estas se hicieron en sesiones grupales de 5 empleados en donde se presentaron los cuestionarios para que los trabajadores respondieran

de manera individual y con acompañamiento del equipo investigador para dar soporte en dudas que pudieran tener los participantes, cada bloque fue trabajado en un periodo máximo de 1 hora y posteriormente se hizo captura de los datos obtenidos para analizar

los resultados mediante gráficos y tablas. Todo esto fue realizado en un espacio proporcionado en la empresa que brindó condiciones de privacidad y ambiente para aplicar los cuestionarios.

### 3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el presente estudio fueron empleados los siguientes instrumentos para la recolección de datos:

1. Cuestionario sociodemográfico: permitió recolectar información general del grupo a estudiar para este tomando en cuenta los siguientes atributos:
  - a) Edad.
  - b) Sexo.
  - c) Procedencia.
  - d) Antigüedad laboral.
  - e) Carga horaria

Estos datos fueron de mucha utilidad en el análisis y relación que pudieran tener con los factores psicosociales de riesgo predominantes y niveles de estrés laboral presente en grupo de trabajadores en estudio.

2. Encuesta en físico: FPSICO 4.0 Es un procedimiento de evaluación psicosocial. Que se puede aplicar de forma física presencial y permite la identificación y evaluación de los factores psicosociales de riesgo.

#### **2.1 Instrucciones básicas para la correcta utilización del método FPSICO 4.0**

El ámbito para la utilización de este método es, en principio, cualquier empresa independientemente de su tamaño o actividad. No obstante, deberá estudiarse la adecuación de este método a la organización y a los objetivos preventivos que se pretendan alcanzar en cada caso (evaluación inicial del riesgo psicosocial, comprobación de la eficacia de una intervención, modificación de condiciones de trabajo, etc.).

El objetivo de este método implica el trabajo con datos colectivos, se recomienda establecer las unidades mínimas de análisis a partir de variables como el departamento, el sector o una determinada categoría profesional.

Aunque éste es un método de evaluación de las condiciones psicosociales, los resultados obtenidos, además de servir a dicho objetivo de carácter evaluativo pueden ser de gran ayuda para sugerir cambios de organización y de gestión en la empresa que posibiliten la

optimización de los recursos humanos y, por ende, de la organización. Así pues, el interés primordial es la utilidad práctica de esta herramienta diseñada para



orientar el contenido, la dirección y la magnitud de las intervenciones que hubieran de llevarse a cabo en el ámbito psicosocial.

## 2.2 Requisitos de aplicación.

. Para su aplicación deberán se cumplieron las siguientes condiciones:

- Las personas que respondan al cuestionario deben conocer su finalidad: diagnóstico de una situación psicosocial en un contexto de prevención de riesgos laborales.
- Garantizar la privacidad y el anonimato en la respuesta a fin de asegurar la sinceridad en la respuesta al cuestionario y reducir al máximo la no respuesta. Indicar que, las herramientas cuantitativas de uso colectivo, como los cuestionarios, facilitan su aplicación al total de la plantilla.
- Garantizar la confidencialidad de los datos obtenidos, informando de que los resultados se ofrecen de manera colectiva.
- Mantener la posibilidad de aclarar las posibles dudas que puedan surgir en el momento de responder el cuestionario, garantizando a la vez el anonimato en la respuesta.
- Disponer de tiempo de dedicación específico y suficiente para contestar el cuestionario. Se recomienda que el cuestionario sea contestado de una vez en su totalidad, evitando hacerlo en diversas etapas.
- Controlar los posibles sesgos en las respuestas debidos a posibles comentarios con otras personas que pueden influir en la respuesta individual al cuestionario, no debiendo ser cumplimentado en el domicilio o cuando se disponga de tiempo libre, ya que, voluntaria o involuntariamente, pueden sesgarse las respuestas (comentarios entre compañeros, familia)
- Las personas que respondan al cuestionario se hacen responsables de la veracidad de las respuestas.
- Es muy importante recordar la importancia de no dejar ningún ítem en blanco.

## 2.3 Descripción de la estructura del cuestionario

El método F-Psico consta de 44 preguntas, algunas de ellas múltiples, de forma que el número de ítems asciende a 89. Ofrece información sobre 9 factores:

- a) Tiempo de trabajo

- b) Autonomía
- c) Carga de trabajo
- d) Demandas psicológicas

- e) Variedad / Contenido
- f) Participación / Supervisión
- g) Interés por el trabajador / Compensación
- h) Desempeño de rol
- i) Relaciones y apoyo social

## 2.4 Interpretación de resultados

El método ha sido concebido para obtener valoraciones grupales de trabajadores en situaciones relativamente homogéneas, el objetivo principal es ubicar al colectivo evaluado en los diferentes niveles de riesgo definidos.

Estos niveles de riesgo se han establecido en función de los resultados obtenidos en el estudio psicométrico del cuestionario. Así pues, a mayor nivel de riesgo existiría una mayor probabilidad de consecuencias negativas sobre la salud global y la satisfacción de los trabajadores, reflejando para cada nivel una diferencia significativa en esta probabilidad.

La puntuación baremada se otorga de manera automática a partir de la Aplicación Informática (AIP), en función de la combinación de respuestas que se da a cada cuestionario, no estando disponible para terceros. Esto, permite determinar los distintos niveles de riesgo que se presentan gráficamente en distintos tonos de color. Éstos se sitúan en cuatro niveles:

Riesgo	Color
Muy elevado	
Elevado	
Moderado	
Situación adecuada	

Tabla 1. Niveles de riesgo

3. Cuestionario de estrés laboral (Fundación Europea para la mejora de Condiciones de vida y trabajo), tiene como objetivo Evaluar el propio nivel de estrés en el trabajo.

El “Cuestionario de estrés en el trabajo” ha sido elaborado por diferentes autores bajo los auspicios de la “Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida”. Aunque puede ser utilizado en todo tipo de contextos laborales está pensado para poderse realizar en empresas pequeñas y medianas, e incluye algunos de los desarrollos más recientes

sobre los factores generadores de estrés. Su puntuación permite obtener una visión general del nivel de estrés y otra más pormenorizada sobre los principales factores del

mismo si se atiende a las secciones del cuestionario. (Fuente: Kompier, M. y Levi, L. Estrés en el Trabajo: Causas, efectos y prevención. Guía para pequeñas y medianas empresas. Fundación europea para la mejora de las condiciones de Vida y de Trabajo (Luxemburgo, 1995).

El instrumento consta de 38 preguntas (Ver anexo 3) toma en cuenta 5 dimensiones divididas de la siguiente manera:

- Exigencias del trabajo: Ítems 1-9
- Capacidad de decisión: Ítems 10-17
- Utilización de competencias: Ítems 18- 23
- Condiciones de empleo. Ítems 24- 30
- Apoyo social: Ítems 31-38

La puntuación total del estrés se mide mediante la suma total de las respuestas de la columna izquierda pudiendo obtener los siguientes resultados por interpretación directa.

- Bajo nivel de estrés: 1-12
- Nivel medio de estrés: 13-26
- Nivel alto de estrés: 27-38

4. Documentos y expedientes médicos: Proporcionados por la empresa medica laboral. Esta técnica se basa en el análisis de la empresa e información que revele datos importantes de las variables de la investigación, información bibliográfica (libros, textos, tesis, trabajos de experiencia profesional, monografías, etcétera). Con la revisión de los expedientes médicos se identificaron enfermedades que estén presentando los trabajadores y que pudieran tener relación con el estrés laboral, por ejemplo: obesidad, hipertensión arterial, enfermedades cardiovasculares entre otras.

### 3.4 Confiabilidad y validez de los instrumentos

Fue aplicada la metodología FPSICO versión 4.0, por ser una metodología elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, está verificada, es científica, está estandarizada, reconocida por las autoridades laborales de España, es utilizada en muchos países, muchas empresas han aplicado este método, está reconocido por patronos y trabajadores en el ámbito laboral.

La metodología FPSICO 4.0, es muy difundida debido a que en la actualidad el programa se descarga de manera gratuita de la página del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, es un método de evaluación que no requiere mucho tiempo de evaluación

y representa bajos costos para su aplicación en las empresas u organizaciones.

Aunque este es un método de evaluación de las condiciones psicosociales, los resultados obtenidos, además de servir a dicho objetivo de carácter evaluativo pueden ser de gran ayuda para sugerir cambios de organización y de gestión en la empresa que posibiliten la optimización de los recursos humanos y, por ende, de la organización.

En cuanto a la fiabilidad global del cuestionario se puede decir que tienen un nivel calificado como excelente con un alfa de Cronbach que asciende a 0.895. Hay que destacar el elevado coeficiente de consistencia interna que tiene, que también se ha constatado en la mayoría de los factores del instrumento. La única excepción es el factor denominado Tiempo de trabajo que presenta una fiabilidad adecuada. En relación a las evidencias de validez, por un lado, el modelo de 9 factores propuesto presenta un buen ajuste a los datos lo que supondría una evidencia de validez de constructo del FPSICO.

### 3.5 Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Técnicas	Instrumentos
Edad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuantitativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 20 a 25 años.</li> <li>• 26 a 35 años</li> <li>• 36 a 45 años</li> <li>• &lt; de 46 años</li> </ul>	Cuestionario de Aplicación directa.	<b>Cuestionario de datos sociodemográficos y laboral</b>
Sexo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Categórica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hombre</li> <li>• Mujer</li> </ul>	Cuestionario de Aplicación directa.	<b>Cuestionario de datos sociodemográficos y laboral</b>
Procedencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Categórica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Local (Managua)</li> <li>• Urbana (fuera de Managua)</li> </ul>	Cuestionario de Aplicación directa.	<b>Cuestionario de datos sociodemográficos y laboral</b>
Antigüedad laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuantitativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ≤ 5 años</li> <li>• 5 a 10 años</li> <li>• 11 a 15 años</li> <li>• &lt; a 15 años</li> </ul>	Cuestionario de Aplicación directa.	<b>Cuestionario de datos sociodemográficos y laboral</b>
Carga horaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuantitativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Horas trabajadas.</li> <li>• Promedio de horas trabajadas</li> <li>• Cantidad de días trabajados</li> </ul>	Cuestionario de Aplicación directa.	<b>Cuestionario de datos sociodemográficos y laboral</b>

Factor psicosocial de riesgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiempo de trabajo</li> <li>• Autonomía</li> <li>• Carga de trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muy elevado</li> <li>• Elevado</li> <li>• Moderado</li> </ul>	Cuestionario de Aplicación directa.	<b>Encuesta de factores de riesgo psicosociales (FPSICO 4.0)</b>
------------------------------	--	--	-------------------------------------	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demandas psicológicas</li> <li>• Variedad / Contenido</li> <li>• Participación / Supervisión</li> <li>• Interés por el trabajador / Compensación</li> <li>• Desempeño de rol</li> <li>• Relaciones y apoyo social</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Situación adecuada</li> </ul>		
Estrés Laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exigencias del trabajo.</li> <li>• Capacidad de decisión.</li> <li>• Utilización de competencias.</li> <li>• Condiciones de empleo.</li> <li>• Apoyo social.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bajo nivel de estrés.</li> <li>• Nivel medio de estrés.</li> <li>• Nivel alto de estrés.</li> </ul>	Cuestionario de Aplicación directa.	<b>Cuestionario de estrés en el trabajo (Fundación europea para la mejora de condiciones de vida en el trabajo)</b>
Efectos a la salud	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obesidad.</li> <li>• Hipertensión arterial.</li> <li>• Afecciones cardíacas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> <li>• No</li> </ul>	Lista de chequeo	<b>Cuestionario de percepción de estrés para poder determinar de manera cualitativa si existe relación con las</b>



	S			<b>enfermedades y el estrés laboral.</b>
--	---	--	--	--

### 3.6 Propuesta de análisis de datos

Una vez recolectados los datos, fueron procesados y analizados en el programa SPSS versión 22.

En el caso de los factores psicosociales de riesgo fueron inicialmente digitados y analizados con la puntuación baremada obtenida de manera automática a partir de la Aplicación Informática (AIP) y posteriormente dicha puntuación se incluyó en la base de datos (SPSS).

Para el procesamiento estadístico, las variables categóricas como niveles de riesgo de factores psicosociales y niveles de estrés se calcularon mediante distribución de frecuencia y porcentajes, al igual que las características sociodemográficas en las que también se tomaron en cuenta el promedio de la variable edad y años de antigüedad.

Para establecer relación entre las variables factores psicosociales y estrés laboral se realizó la prueba no paramétrica Rho de Spearman, considerando una significancia estadística si el valor de  $p$  es menor a 0.005, para valorar la correlación se tomaron en cuenta los siguientes parámetros:

### Cuadro de Valor Rho de Spearman.

N°	Rangos	Correlación
1	De 0.00 a 0.19	Muy baja correlación
2	De 0.20 a 0.39	Baja correlación
3	De 0.40 a 0.59	Moderada correlación
4	De 0.60 a 0.79	Buena correlación
5	De 0.80 a 1.00	Muy buena correlación

*Tabla 2. Cuadro de Valor Rho de Spearman.*

De igual manera se realizó la prueba de chi cuadrado para establecer relación entre estrés laboral, características sociodemográficas y presencia de enfermedad, considerando una relación estadísticamente significativa si  $p$  es menor que .005.

Los resultados serán presentados en tablas y gráficos.

### 3.7 Consideraciones éticas

Antes de aplicar la evaluación de factores de riesgos psicosociales utilizando el FPSICO 4.0 se realizó una reunión con la gerencia de la empresa medica laboral para plantear los objetivos del estudio, descripción del método y la metodología de evaluación.

Tomando en cuenta la sensibilidad del tema se generaron códigos para garantizar la confidencialidad de los resultados en el llenado de los cuestionarios, así mismo se puso a disposición un consentimiento informado (Ver anexo 4) para que los trabajadores dieran su autorización de participación con esto se generó confianza en ellos pues se ofreció garantía de privacidad de la información que ellos proporcionaron mediante las preguntas que fueron realizadas.

Era importante que los trabajadores que participaron en el estudio tuvieran claro que las respuestas que ellos generaron en el cuestionario serian de utilidad para generar un plan de

intervención, que ayudará a proponer medidas de control y poder mejorar tanto la calidad de vida como la salud de ellos mismos dentro y fuera de la empresa.

## 4. Propuesta de intervención o mejora.

Para reducir o incidir en la problemática del grupo de estudio en la primera parte se realizó un diagnóstico para determinar los factores psicosociales de riesgos predominantes en el lugar de trabajo, determinar el nivel de estrés laboral en el grupo y apoyándonos en el cuestionario sociodemográfico para obtener información general de los trabajadores, esta información nos permitió realizar un análisis completo para poder determinar la relación de las variables y enfermedades que presentan los trabajadores.

Con la información obtenida se propuso un plan de intervención que nos ayudará a prevenir, reducir o mitigar el efecto de los factores psicosociales de riesgo y nivel de estrés. Las acciones irán enfocadas a los resultados obtenidos del estudio realizado y el análisis de las herramientas aplicadas.

## 5. Resultados

### 5.1 Características sociodemográficas y laborales.

Al caracterizar socio demográficamente la población en estudio. El total de la muestra fueron de 26 personas y una baja laboral. Siendo 22 mujeres (85%) y 4 varones (15%) con un promedio de edad de 32 años.

En cuanto a su procedencia se identificó que 21 empleados (81%) provienen Managua (procedencia local) y 5 empleados (19%) de zona urbana (foráneo).

La edad de los trabajadores está distribuida de la siguiente manera 35% (18 a 28 años) y un 50% (entre 29 y 39 años),

Adicional se pudo identificar que, 16 empleados (62%) tienen una antigüedad entre uno y cinco años y 4 empleados (15%) con una antigüedad entre siete y diez años.

Al momento de aplicar los instrumentos se pudo comprobar que 22 empleados (85%) trabajan jornadas de 8 horas promedio por día, un grupo de 4 empleados (15%) trabajan entre 10 a 12 horas diarias, de este grupo al menos 3 empleados (11.53%) trabajan 7 días a la semana, los restantes 23 (88.47%) trabaja 6 días a la semana.

**Tabla 1. Distribución porcentual de la población en estudio según características sociodemográficas y laborales (n=26)**

		Frecuencia	%
<b>Sexo</b>	<b>Hombre</b>	<b>4</b>	<b>15</b>
	<b>Mujer</b>	<b>22</b>	<b>85</b>
<b>Procedencia</b>	<b>Local (Managua)</b>	<b>21</b>	<b>81</b>
	<b>Urbana (Foráneo)</b>	<b>5</b>	<b>19</b>
<b>Rango de edad</b>	<b>18-28 años</b>	<b>9</b>	<b>35</b>
	<b>29-39 años</b>	<b>13</b>	<b>50</b>
	<b>40-49 años</b>	<b>3</b>	<b>12</b>
	<b>50 años a más</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
<b>Antigüedad laboral</b>	<b>Menos de 1 año</b>	<b>6</b>	<b>23</b>
	<b>1-6 años</b>	<b>16</b>	<b>62</b>
	<b>7-14 años</b>	<b>4</b>	<b>15</b>
<b>Horas de trabajo</b>	<b>8 horas</b>	<b>22</b>	<b>85</b>
	<b>9-12 horas</b>	<b>4</b>	<b>15</b>
<b>Tiempo de traslado</b>	<b>Menos de 1 hora</b>	<b>12</b>	<b>48</b>
	<b>1-2 horas</b>	<b>13</b>	<b>52</b>

*Tabla 3. Distribución porcentual de la población en estudio según características sociodemográficas y laborales (n=26)*

## 5.2 Factores psicosociales presentes en el lugar de trabajo.

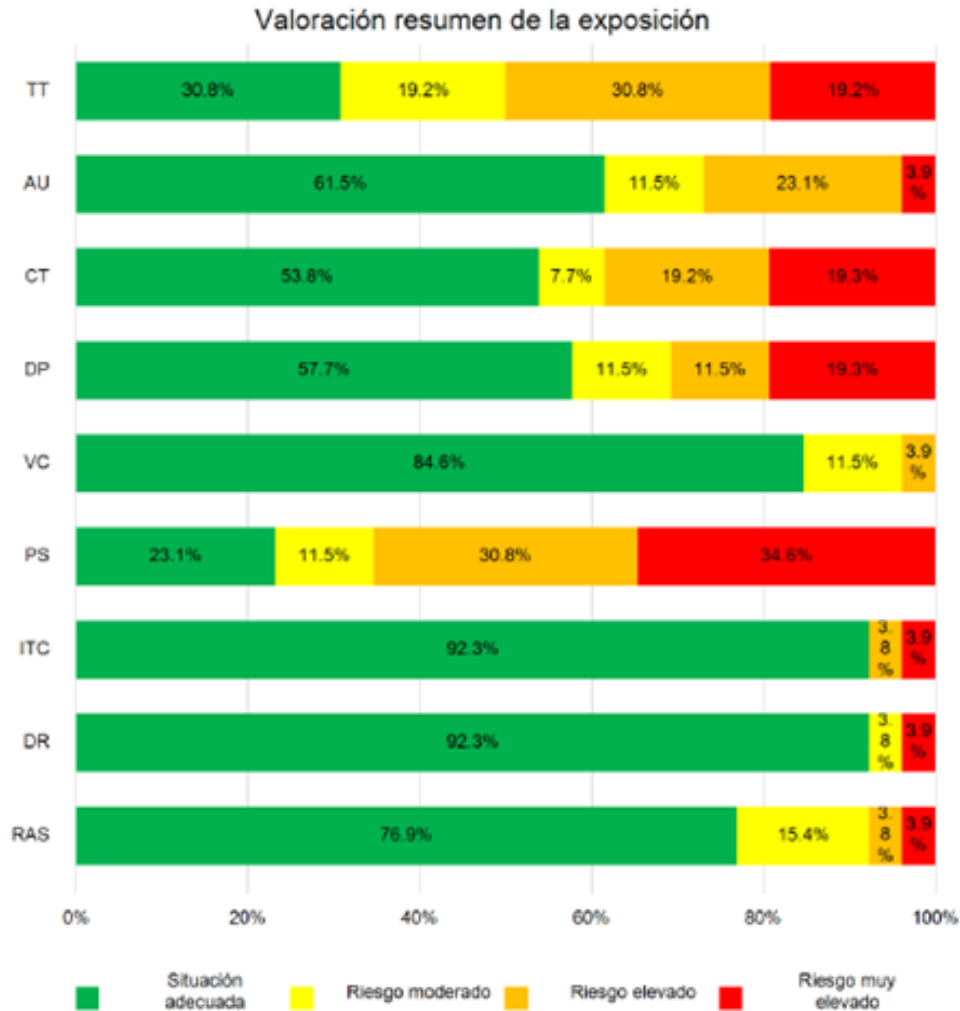
De los resultados del estudio se puede observar que en su mayoría los factores psicosociales presentes en la población de estudio tienen resultados positivos en los que se pueden destacar los siguientes:

- Autonomía (AU)
- Carga de trabajo (CT)
- Demandas psicológicas (DP)
- Variedad / Contenido (VC)
- Interés por el trabajador / Compensación (ITC)
- Desempeño de rol (DR)
- Relaciones y apoyo social (RAS)

Así mismo que existe hay oportunidad de mejora en las siguientes dimensiones.

- Tiempo de trabajo (TT)
- Participación / Supervisión (PS)

Gráfica 1. Gráfico resumen de la exposición a los factores de riesgo psicosocial.



A continuación, se brinda un detalle de los resultados para cada dimensión del estudio de los factores psicosociales estudiados.

### **Tiempo de Trabajo (TT)**

En cuanto al tiempo de trabajo se refiere, el personal en estudios manifiesta que 5 empleados (19.2%) dijeron presentar un tiempo de trabajo muy elevado, 8 empleados (30.8%) dijeron tener tiempo de trabajo elevado, 5 empleados (19.2%) dijeron que presentan tiempo de trabajo moderado y 8 empleados (30.8%) manifestaron tener tiempo de trabajo adecuado.

En relación al tiempo de trabajo se indagó sobre el trabajo de fin de semana y en días festivos a lo que el 100% dijo que trabajan los sábados; en cambio 19 empleados (73.07%) dijeron que a veces/a menudo trabajan en días domingo o festivos, 7 empleados (26.93%) dijeron que trabajan casi nunca o nunca trabajan los domingos o fines de semana.

Referente a periodo de descanso de 48 horas consecutivas, 1 empleado (3.8%) dijo que tiene descanso adecuado, 16 empleados (61.6%) dijeron que a veces o a menudo descansan y los restantes 9 empleados (34.6%) indican que casi nunca descansan.

En relación al estímulo de descanso o periodo de vacaciones, 2 trabajadores (7.7%) dijeron que nunca pueden compaginar sus vacaciones con los de sus familiares, 20 empleados (76.9%) dijeron que a veces o a menudo pueden, 4 empleados (15.4%) dijeron que casi siempre pueden programar sus vacaciones.

### **Autonomía (AU)**

En relación a la autonomía de los 26 empleados entrevistados, 1 empleado (3.8%) indica que no tienen suficiente tiempo para organizar su tiempo libre o toma de decisiones laborales, 6 empleados (23.1%) indicaron que a veces tienen tiempo, 3 empleados (11.5%) indicaron que a menudo tienen suficiente tiempo y los restantes 16 empleados (61.53%) indican que puede manejar decisiones o su tiempo libre adecuadamente.

**Autonomía personal:** Con respecto a la autonomía temporal para disponer de tiempo o días libre para actividades personales, 2 empleados (7.8%) dijeron que casi nunca pueden, 23 empleados (88.46%) dijeron que a menudo o a veces pueden y que 2 empleados (7.8%) nunca pueden tener tiempo para hacer actividades personales.

### **Carga de trabajo (CT)**

En relación a la carga de trabajo de los 26 empleados entrevistados, 5 empleados (19.3%) manifestaron que presentan una carga de trabajo muy elevada, 5 empleados (19.3%) presentan

una carga de trabajo elevado, 2 (7.7%) indican que tienen una carga de trabajo moderada y 14 (53.8%) indican que tienen una carga balanceada o adecuada.



## **Demandas psicológicas**

De acuerdo al cargo laboral con los grados de responsabilidad se pudo caracterizar que 5 empleados (19.3%) están expuesto a una demanda psicológica muy elevada, 3 empleados (11.5%) expuestos a demanda psicológica elevada, 3 empleados (11.5%) expuestos a demanda psicológica moderada y 15 empleados (57.7%) expuestos a una carga balanceada o adecuada.

## **Variedad de contenido**

En cuanto a la exigencia del puesto de trabajo por la variedad del contenido, 1 empleado (3.9%) indica sentir que su trabajo no tiene aporte, 3 empleados (11.5%) indican que tiene poco aporte su trabajo y los restantes 22 empleados (84.6%) indican que tiene aporte su trabajo.

## **Participación / Supervisión**

En cuanto a la participación y supervisión se pudo identificar que 9 empleados (34.6%) no tienen participación en decisiones operativas, 8 empleados (30.8.6%) indican que solo reciben información de las actividades operativas, 3 empleados (11.5%) indican que se les consulta sobre acciones operativas y solo 6 empleados (23.1%) indican que tienen libertad para tomar decisiones sobre acciones operativas.

## **Interés por el trabajador / Compensación**

Respecto a la compensación e interés de los trabajadores 1 trabajadores (3.9%) refiere no sentir respaldo por los beneficios brindados por la empresa, 1 trabajadores (3.9%) refiere siente poco respaldo por los beneficios brindados por la empresa y 22 empleados (92.3%) sienten el respaldo de los beneficios brindados por la empresa.

## **Desempeño de Rol**

En torno a los roles 1 trabajador (3.9%) indica no estar claro sobre sus roles en el trabajo, 1 trabajador (3.8%) indica estar claro sobre sus roles y 24 empleados (92.3%) indican estar muy claros sobre sus roles en el trabajo.

## **Relaciones y apoyo social.**

En cuanto a las relaciones y apoyo de compañeros 1 trabajador (3.9%) indica no sentir apoyo colectivo, 1 trabajador (3.9%) indica que casi nunca tiene apoyo colectivo, 4 trabajadores (15.4%) indican que a menudo tienen apoyo colectivo y 20 trabajadores (76.9%) indican que si tienen apoyo colectivo laboral.

### 5.3 Nivel de estrés

Después de consolidar los datos de la encuesta de estrés en el lugar de trabajo, obtuvimos los resultados:

- Nivel de estrés bajo: 31%
- **Nivel de estrés medio: 65%**
- Nivel de estrés alto: 4%

**Gráfico 2. Nivel de estrés en la población en estudio (N 26)**



También fueron analizadas las dimensiones de que resultaron con mayor valor en los cuestionarios de estrés, sin los valores los siguientes:

- Exigencia en el trabajo: 7
- **Capacidad de decisión: 13**
- Utilización de competencias: 7
- **Condiciones de empleo: 9**
- Apoyo social: 0

## 5.4 Relación entre estrés laboral, factores psicosociales y características sociodemográficas

En cuanto a la relación entre estrés laboral, características sociodemográficas y hábitos los resultados muestran que existe relación del nivel de estrés con: antigüedad laboral y podría haber una interacción con el hábito de fumado, en este último caso coincide también con el único trabajador que dio como resultado nivel de estrés alto, lo que podría ser indicativo del hábito de fumado como una salida del estrés.

		Nivel de estrés			X <sup>2</sup>
		Alto	Bajo	Medio	
Sexo	Hombre	0	2	2	0.63
	Mujer	1	6	15	
Procedencia	Local (Managua)	1	7	13	0.71
	Urbana (Foraneo)	0	1	4	
Horas de trabajo	8 horas	1	5	16	0.22
	9-12 horas	0	3	1	
Tiempo de traslado	Menos de 1 hora	1	4	7	0.82
	1-2 horas	0	4	9	
Rango de edad	18-28 años	1	2	6	0.58
	29-39 años	0	4	9	
	40-49 años	0	1	2	
	50 años a más	0	1	0	
Antigüedad Laboral	Menos de un año	1	3	2	0.01
	1-6 años	0	2	14	
	7-14 años	0	3	1	
Consumo de café	Si	0	1	5	0.71
	No	1	7	12	
Fuma	Si	1	0	0	0.03
	No	0	8	17	
Consumo de alcohol	Si	1	2	4	0.38
	No	0	6	13	

Tabla 4. Tabla cruzada

Al valorar la correlación entre los factores psicosociales y el estrés laboral solo se encontró una relación significativa moderada entre la variable autonomía y el estrés laboral ( $p$  0.03), indicando que a medida que incrementa la autonomía disminuye el nivel de estrés.

**Tabla 3. Relación entre factores psicosociales y estrés laboral**

	r	p
Tiempo de trabajo	-0.00	0.97
Autonomía	<b>0.40</b>	<b>0.03*</b>
Carga de trabajo	-0.22	0.26
Demandas Psicológicas	-0.07	0.70
Variedad/contenido	0.16	0.42
Participación/ supervisión	0.25	0.20
Interés por el trabajador/compensación	0.26	0.18
Desempeño de rol	0.06	0.77
Relaciones y apoyo social	0.10	0.61

También fueron analizados los niveles de estrés con las enfermedades que fueron encontradas en las revisiones de los expedientes médicos.

De la revisión realizada fueron encontradas las siguientes patologías:

- Diabetes
- Migraña
- Gastritis
- Trombosis
- Hipertensión
- Insuficiencia venosa
- Patologías cardíacas
- Obesidad I
- Obesidad II
- Obesidad III

Al realizar el análisis de las enfermedades con el nivel de estrés se obtuvo un valor para chi cuadrado de 0.79, de acuerdo al resultado obtenido no hay relación con el nivel de estrés y las enfermedades diagnosticadas en los expedientes médicos.

**Tabla 4. Relación del nivel de estrés y las enfermedades diagnosticadas.**

		Padece alguna enfermedad?		Chi2
		No	Si	
Nivel de estrés	Alto	1	0	0.79
	Bajo	4	4	
	Medio	11	6	
Total		16	10	

## 5. Discusión de los resultados

De acuerdo a los resultados obtenidos y dando respuesta al primer objetivo de investigación en el que planteamos determinar los factores psicosociales de riesgo y nivel de estrés en los trabajadores de la empresa medica laboral. Encontrando que de las 9 dimensiones del cuestionario FPSICO 4.0, existen 2 con riesgo de elevado a muy elevado siendo estas: Tiempo de trabajo y Participación/Supervisión. Así mismo el nivel de estrés obtenido fue medio.

Los resultados de los factores psicosociales de riesgo guardan relación con lo que señala Cubero (2017), quien detalla que la carga de trabajo, bajos salarios, horarios rotativos y jornadas extensas son riesgos psicosociales asociados a trabajadores de la salud. Así mismo Acuña y Huertas (2018) mencionan que variables de relaciones sociales, demanda emocional, demandas de la jornada de trabajo representan un nivel de riesgo alto, además describen la autonomía, uso de destreza y habilidades, oportunidades de desarrollo y control sobre el trabajo como factores de riesgo muy altos.

El resultado de estrés obtenido en el estudio describe un predominio del nivel medio, el cual al relacionarse con variables sociodemográficas y laborales destacan una posible relación con la variable antigüedad laboral, concordando con Güilgüiruca et al (2015) quien señala que los trabajadores con menor antigüedad experimentan mayor control por parte de las organizaciones y combinado con las aspiraciones de desarrollo profesional más proyectos familiares presenta una asociación con trabajo activo y doble presencia, es decir, los trabajadores con menor antigüedad perciben problemas de autonomía, escasas posibilidades de desarrollo, así como también mayor interferencia del trabajo con su vida privada. En concordancia por lo descrito por Beltran A. (2004) que cita una relación positiva que a menor años de antigüedad mayor probabilidad de desarrollar agotamiento y estrés, esto asociado a la adaptabilidad y participación a través de sus roles y responsabilidades en los primeros años laborales.

También se analizó nivel de estrés y hábitos de fumado, ingesta de alcohol y café. Se puede decir que existe una interacción del estrés con el hábito de fumado y el único caso de estrés alto con un  $\text{Chi}^2$  de 0.03 en la encuesta aplicada, lo que nos lleva a pensar que el consumo de cigarro este sirviendo como salida al estrés concordando con Sepúlveda (2021) quien señala que los valores elevados de ansiedad y estrés en profesionales de la salud aumentan conductas adictivas (alcohol y cigarro) afectando su salud de manera negativa.

De los expedientes médicos fueron encontradas como diagnosticadas las siguientes enfermedades: Diabetes, Migraña, Gastritis, Trombosis, Hipertensión, Insuficiencia venosa,

Patologías cardiacas, Obesidad I, Obesidad II Obesidad III, el análisis de los datos indica que actualmente no existe relación de las enfermedades diagnosticadas con el nivel de estrés encontrado, sin embargo, existen estudios que indican que por la naturaleza del trabajo derivado

de la demanda y bajo control, los trabajadores del sector tienden a desarrollar alto estrés generando problemas en la salud, problemas gástricos como principal síntoma de estrés encontrados en el estudio de Aldrete et al (2016). Así mismo Mejía et al (2019) describe que el estrés puede impactar en el individuo de diferentes maneras, afectando de manera negativa su salud y predisponiéndolo a presentar episodios de nerviosismo, decaimiento, tensión física y problemas cardíacos.

De la correlación de los niveles de estrés fue encontrada una relación significativa moderada con la variable autonomía indicando que a mayor autonomía menor estrés. Tomando en cuenta que el mayor porcentaje de la población laboral tiene menos de 3 años trabajando en la empresa, hay coincidencia con lo descrito por Güilgüiruca et al (2015) quien refiere que los trabajadores con menor antigüedad experimentan mayor control por parte de las organizaciones, perciben problemas de autonomía. Pudiendo tener las variables supervisión/participación tomando en cuenta la poca capacidad de decisión que tienen los trabajadores de la organización y participación en algunas actividades como los turnos rotativos teniendo posible relación con la carga de trabajo.

Basado en lo descrito por Beltran A. (2004) las relaciones interpersonales los problemas internos institucionales y del individuo pueden llegar a ser causales en la salud del trabajador, convirtiéndose en fuente de estrés y generar sensación de agotamiento. De acuerdo con lo expresado por de Hoyo M. (2011), los efectos del estrés pueden provocar alteraciones a nivel del sistema nervioso central provocando trastornos psicológicos.

Si bien es cierto en el estudio realizado, no se encontró una relación directa con las enfermedades y el estrés laboral, es importante señalar que es necesario desarrollar un plan de intervención para evitar que los niveles de estrés a corto, mediano o largo plazo y lleguen a niveles altos, convirtiéndose en factor del deterioro de la salud de los trabajadores de la empresa, de acuerdo a Sepúlveda (2021) altos niveles de ansiedad y estrés tienden a mantenerse o incrementarse con el tiempo. Por su parte Malaver (2018), demuestra que existe una relación entre factores psicosociales de riesgo y estrés laboral en trabajadores de la salud, también indica que la presencia de condiciones laborales constituye riesgo psicosocial para la salud física y psicología de los trabajadores. Establece una relación del estrés laboral con el volumen de trabajo, tiempo para ejecutar las tareas y la responsabilidad para responder a las distintas tareas.

Es importante mencionar que ha tomado mucha relevancia el estudio de los factores



psicosociales de riesgos, pero aún hay ciertas limitaciones en el análisis de estos y su relación con el estrés laboral en los trabajadores de la salud, a la fecha se ha estudiado mucho su relación con trastornos musculoesqueléticos. Esperamos que este trabajo pueda servir en el futuro de referencia para estudios similares en el sector que se ha realizado.

## 6. Conclusiones

Basados en los resultados en este trabajo de investigación se derivan las siguientes conclusiones:

- En la empresa médica laboral estudiada en el período febrero a junio 2022, los datos sociodemográficos describen que en el grupo predomina el sexo femenino, la población predominante es con edad promedio de 32 años y una antigüedad laboral menor a 6 años, la mayoría trabajadores laboran en jornadas de 8 horas y 2 trabajadores con 10-12 horas diarias, a una buena parte del grupo le toca viajar más de una hora para llegar al centro de trabajo.
- Dentro de los factores psicosociales que predominaron se encuentra el Tiempo de Trabajo (TT) y Participación / Supervisión (PS), la mayoría del personal en estudio percibe que pasan excesivo tiempo de trabajo por lo cual les reduce el tiempo para atender sus actividades personales. De igual forma la gran mayoría manifiesta no tener participación en las tomas de decisiones en las actividades operativas generándose un ambiente laboral mecanizado, monótono y con poca creatividad.
- Del estudio se determinó que existe un predominio del nivel medio de estrés laboral. Al relacionar los factores psicosociales con el estrés laboral se logra constatar que existe una relación significativa en la dimensión antigüedad laboral. También se logra identificar una relación significativa en dimensión fumar vs estrés en la única persona con estrés alto, esto posiblemente por los efectos negativos producidos por la activación reiterada al estrés está el consumo de fármacos, alcohol y tabaco.
- Para el cumplimiento del cuarto objetivo se plantea la propuesta de un Plan de Intervención que está orientado a atender la caracterización de las dimensiones establecidas en el diagnóstico del grupo meta. Siendo la organización principal responsable de garantizar espacios de trabajo seguros y adecuados para proteger la vida, la salud, la integridad corporal y moral de los trabajadores (Ley 618, Ley de Higiene y Seguridad del Trabajo). Además, se proponen cambios en el comportamiento a nivel individual sugeridos para los participantes.

## PARTE II: INTERVENCIÓN

## 7. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN O MEJORAS

Si bien es cierto de la evaluación de factores psicosociales obtuvimos muchos resultados positivos y un nivel de estrés medio, es importante tomar acción en las áreas de oportunidad encontradas para evitar llegar a niveles de estrés alto, así mismo la falta de atención a los factores psicosociales detectados pueden generar daños en la salud de los trabajadores como en el ambiente de trabajo.

Para esto será de suma importancia la participación activa de la gerencia, administración y jefaturas de la empresa en el desarrollo efectivo de un plan de acción que nos lleve a un mejor ambiente laboral y lugar de trabajo.

**Como objetivos nos planteamos:**

- 1. Reducir la exposición a factores psicosociales de riesgo en trabajadores de la empresa medica laboral.**
- 2. Realizar gestión del estrés en el lugar en la empresa para mejorar el ambiente de trabajo.**
- 3. Promover un entorno de trabajo saludable.**

El plan de intervención tendrá alcance en 26 trabajadores del personal laboral y

administrativo de la empresa. Para poder lograr los objetivos planteados se requerirá:

- Aceptación por parte de la gerencia para la ejecución del plan de intervención, así como compromiso para su ejecución.
- Recursos tecnológicos como equipos de cómputo y data show para capacitaciones.
- Presupuesto para brindar capacitación a los trabajadores de la empresa y otras actividades que se planean ejecutar como: actividades de convivencia, recreación, comunicación, etc.

Los resultados de este plan de intervención serán presentados a la gerencia con un seguimiento trimestral, incluyendo en la propuesta repetir en 6 meses el estudio FPSICO para comparar el comportamiento de los factores psicosociales.











3. Objetivo:	Promover un entorno de trabajo saludable				ago-22	sep-22	oct-22	nov-22	dic-22	ene-23	feb-23	mar-23	abr-23	may-23	jun-23	Comentarios	
3.1 Fomento de actividad física	3.1.1 Facilitar información visible en pizarra informativa acerca de la importancia de mantenerse activo	Gerencia	Personal y presupuesto	Administrativo	N° de publicaciones realizadas en pizarra informativa												
	3.1.2 Compartir tablas de estiramiento entre los colaboradores para que las pongan en práctica dentro y fuera de la empresa en su tiempo libre.	Gerencia	Personal y presupuesto	Administrativo	N° de publicaciones realizadas en pizarra informativa												
	3.1.3 Realizar acuerdos con gimnasios o centros de zumba para brindar 1 hora de ejercicios diarios despues de la jornada de trabajo.	Gerencia	Personal y presupuesto	Administrativo	N° de trabajadores totales/N° de trabajadores participantes.												
3.2 Fomentar alimentación saludable	3.2.1 Publicar informacion en pizarra informativa acerca de alimentacion equilibrada en el lugar de trabajo.	Gerencia	Personal y presupuesto	Administrativo	N° de publicaciones realizadas en pizarra informativa												
	3.2.2 Brindar charla al menos una vez al mes con un nutricionista para incentivar la ingesta de alimentos saludables o diestas especiales para los trabajadores.	Gerencia	Personal y presupuesto	Administrativo	N° de trabajadores totales/N° de trabajadores participantes.												

Plan	
Real	

## 8. BIBLIOGRAFÍA

Abanto, M.Y, Lima-2018 Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia

Acuña Liceth, Huertas Karen – Bogotá, Colombia 2018 Factores psicosociales intralaborales y extralaborales e individual en los trabajadores de laboratorio clínico Marly Daniel Gambo CIA y LTDA.

Aldrete M, Navarro C, González R, León S, Hidalgo S Estrés y salud en personal de enfermería de una unidad de tercer nivel, Revista Cubana de Salud y Trabajo 2017;18(1):35-43.

ÁLVAREZ FRANCISCO. (2006). Salud Ocupacional. Editorial Ecoe. Bogotá. Colombia Anuario estadístico Instituto Nicaragüense de Seguridad Social 2019.

Anuario estadístico Instituto Nicaragüense de Seguridad Social 2022.

Aranda Beltran C. et al. (2004). Factores psicosociales laborales y síndrome de Burnout en médicos del primer nivel de atención. Guadalajara, Mexico.

Atance M., Juan Carlos. "Aspectos epidemiológicos del Síndrome de Burnout en personal sanitario", Revista Española de Salud Pública, 1997.

Becker da Silva A.M., Fiorim S.R., Fernandes de Araújo M., Carvalho L., Goulart I., de Moraes R., Rocchetti T.S. Estudios de Psicología (2016).

Canales, M. A. (s. f.). LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: 85. Factores de Riesgo Psicosocial y Desempeño en trabajadores de laboratorio clínico en Establecimiento de Salud III-1, Callao-2021

Rodríguez Carvajal Raquel y de Rivas Hermosilla Sara (2011). Los procesos del estrés laboral y desgaste profesional. Madrid.

Cubero Monestel, Costa Rica 2017 Trabajo Final de Graduación Dolor musculoesquelético enfermería CR y NI

Cuestionario de datos sociodemográficos y laborales  
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/3196/Correalespinosavalerian1.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Cuevas-Torres, M., y García-Ramos, T. (2012). Análisis crítico de tres perspectivas psicológicas de estrés en el trabajo. Trabajo Social

Darza M. Isabel Félix Martín. Ambigüedad y conflicto de rol. Ministerio del trabajo y asuntos sociales España. 2009. Del Hoyo Delgado María, (2011) Estrés Laboral. Documentos Divulgativo, INHST, España.

Fernández, J., De la Casa, S., Sánchez, J., Tomas, N., Triguero, L., Rodríguez, V., García, J. Duran, M., y Perán, S. La negociación Colectiva en la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo (2015).

Fernando Toro Álvarez, María Eugenia Londoño Londoño, Alejandro Sanín Posada, Valencia Jáuregui. *Modeo Analítico de los Factores Psicosociales en contextos laborales*. Medellín, Colombia. (2010)

Eatougha, E. M., Waya, J. D., & Changb, C.-H. Understanding the link between psychosocial work stressors and work-related músculo skeletal complaints. *Applied Ergonomics*. (2012).

García-Herrero, S., Mariscalá, M., Gutiérrez, J., & Ritzel, D. (2013). Using Bayesian networks to analyze occupational stress caused by work demands: Preventing stress through social support. *Accident Analysis and Prevention*.

Gil-Monte P. R. y Peiró J. M. *Desgaste psíquico en el Trabajo: el Síndrome de Quemarse*. Madrid, Editorial Síntesis, 1997.

Gómez Novoa Mónica, Dodin Camilo. *Relación entre perfil psicológico, calidad de vida y estrés asistencial en personal de enfermería de un hospital universitario de tercer nivel en Bogotá, Colombia*. (2010).

González Salso Alberto, *papel de la gerencia ante los factores de riesgos psicosociales en los centros de trabajo*. Buenos Aires, Argentina. (2002)

Guerrero, Eloísa. 2003. *Análisis pormenorizado de los grados de burnout y afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario*. Murcia. España.

Informes médicos de exámenes periódicos clínica medica laboral 2020 y 2022.

Lang, J., Ochsmann, E., Kraus, T., & Lang, J. W. (2012). Psychosocial work stressors as antecedents of músculo skeletal problems: A systematic review and meta-analysis of stability-adjusted longitudinal studies. *Social Science & Medicine*.

Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo (Ley 618), abril 2007. Publicada en La

Gaceta N° 133 julio 2007. Ma. J. Martín, J. Viñas, J. Pérez, Ma. Luque, Pa Soler Insa.

“Burnout en personal de enfermería”, *Rev. Psiquiatría*

Facultada de Medicina Barna, Republica Dominicana, 1997.

Mejía, C. R., Chacon, J. I., Enamorado-Leiva, O. M., Garnica, L. R., Chacón-Pedraza, S. A., García-Espinosa, Y. A., & Mejía, C. R. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica.

Monroy, M. V. (2012). *Estudio de la influencia psicosocial en los trastornos músculo - esqueléticos en miembros superiores, espalda y cuello en trabajadores de oficina*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.

Moreno, B., y Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.

Naranjo María Luisa. (2009). *Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de este en el ambito educativo*. Universidad de Costa Rica.

NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación, Año

1999, España. NTP 926: Factores psicosociales: metodología de

evaluación, Año 2012, España.

OIT/OMS. *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Informe del Comité mixto OIT/OMS sobre medicina del trabajo. Ginebra, Suiza.; 1984.

Odrizola Begoña, Tarrida Joan. *Gran Colección de la Salud*, Perú. (2004).

Picón, M. G. (s. f.). [Bra. María Conchita Carballo Espinoza. [Bra. María Isabel del Carmen

Carballo Martínez. [ Bra. María Alejandra Rodríguez Guzmán. 84.

Puig, R. F., Ferré, G. G., & Cebollero, M. P. (s. f.). PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL INSTRUMENTO DE VALORACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (FPSICO). 22.

Robles Ortega, H y Peralta Ramírez, M.I. (2006). Programa para el control del estrés.

Madrid: Ediciones Pirámide. Rodríguez, R., Osana Molerio, & Roque, Y. (2002). Revista internacional de Psicología.

Sánchez Juan Manuel. (2010). Estrés laboral. Artículo Hidrogénesis Vol. 8 N°2. Costa Rica.

Esteban Sepulveda, Pandemia de COVID 19 sobre profesionales de sanitarios en un hospital de tercer nivel en España: cambios laborales durante la primea ola, salud mental a los 4 meses y seguimiento a los 9 meses (2021)

Vieco Gómez, G. F., & Abello Llanos, R. Psychosocial factors at work, stress and morbidity around the world. Psicología desde el Caribe.2014

Villavicencio, María Elena. Ansiedad y estrés en la práctica del personal de enfermería en un hospital del tercer nivel de Guadalajara, México. 2010.












# ANEXOS

## 9. CRONOGRAMA

Título del proyecto: Factores psicosociales de riesgo, nivel de estrés y sus efectos en la salud en trabajadores de una empresa médica laboral, período marzo a junio 2022

Plan   
Real 

Versión 3  
Fecha 30/7/2022

N°	Actividad	feb-22		mar-22					abr-22				may-22				jun-22					jul-22				ago-22						
		Sem 4	Sem 5	Sem 1	Sem 2	Sem 3	Sem 4	Sem 5	Sem 1	Sem 2	Sem 3	Sem 4	Sem 1	Sem 2	Sem 3	Sem 4	Sem 1	Sem 2	Sem 3	Sem 4	Sem 5	Sem 1	Sem 2	Sem 3	Sem 4	Sem 1	Sem 2	Sem 3	Sem 4			
1	Selección de tema																															
2	Visita empresa																															
3	Elaboración de protocolo																															
4	Presentación de protocolo																															
5	Aplicar instrumentos de de investigacion																															
6	Analisis de datos																															
7	Presentación de resultados																															
8	Elaborar plan de intervención																															
9	Revisión de informe final																															
10	Entrega																															
11	Defensa																															

Elaborado por: Ing. Eliezer Cuevas  
Ing. Mario Navarro



## 10. PRESUPUESTO

### PRESUPUESTO

GASTO		IMPORTE	DESCRIPCION
Capacitación	\$	300.00	Curso de comunicación acertiva
Capacitación	\$	250.00	Curso de tabajo en equipo
Capacitación	\$	200.00	Curso de relaciones humanas
Capacitación	\$	200.00	Curso de liderazgo y manejo de conflictos
Capacitación	\$	400.00	Taller de manejo de estrés
Capacitación	\$	100.00	Charlas de nutrición
Rutina de Ejercicios	\$	100.00	Entrenamiento de rutina de ejercicios
Señalizaciones	\$	150.00	Pizarra informativa relacionadas en comunicación y trabajo en equipo
Publicaciones	\$	320.00	Carteles informativos con ejercicios de estiramiento y hábitos saludables
Evaluacion	\$	400.00	Evaluacion de factores psicosociales de reiso y nivel de estrés.
Actividades de integracion	\$	2,400.00	Viajes y activiades recreativas para promovier la integracion de los trabajadores y manejo de estrés.
Participación	\$	35.00	Buzon de sugerencias de los trabajadores.
<b>Total</b>	<b>\$</b>	<b>4,855.00</b>	

## Anexo 1: Cuestionario Datos sociodemográficos y laborales

**CUESTIONARIO DE DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS Y LABORAL**

A continuación, encontrará una serie de preguntas. Especifique su respuesta marcando con una X donde corresponda la respuesta que corresponde a su situación actual; en las respuestas abiertas, conteste en los espacios destinado para ello.

Las respuestas son anónimas y serán usadas para el estudio en el que usted está participando.

**EDAD:** \_\_\_\_\_

**SEXO**

Hombre:

Mujer:

**Antigüedad laboral**

¿Cuánto tiempo tiene trabajando en la empresa? (expresar en años y meses)

\_\_\_\_\_

**Procedencia**

Local:  (Managua)

Urbana:  (Fuera de Managua)

¿Cuánto tiempo le toma el traslado diario? \_\_\_\_\_

**Carga laboral**

¿Cuál es su horario de trabajo? \_\_\_\_\_

En promedio ¿Cuántas horas laborales trabaja diario? \_\_\_\_\_

¿Cuántos días a la semana trabaja? \_\_

Anexo 2: Cuestionario FPSICO 4.0



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

1. ¿Trabajas los sábados?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

 1  
 2  
 3  
 4

2. ¿Trabajas los domingos y festivos?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

 1  
 2  
 3  
 4

3. ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

 1  
 2  
 3  
 4

4. ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

 1  
 2  
 3  
 4

5. ¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

 1  
 2  
 3  
 4

6. ¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

 1  
 2  
 3  
 4

7. ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

 1  
 2  
 3  
 4

8. Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

1
2
3
4

9. ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

1
2
3
4

10a. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

1
2
3
4

10b. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de tareas a lo largo de tu jornada?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

1
2
3
4

10c. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales...)?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

1
2
3
4

10d. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

1
2
3
4

10e. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la cantidad de trabajo que tienes que realizar?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

1
2
3
4

10f. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la calidad del trabajo que realizas?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

1
2
3
4

10g. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

1
2
3
4

10h. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de los turnos rotativos?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No trabajo en turnos rotativos

1
2
3
4
5

11a. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en los equipos y materiales

- Puedo decidir
- Se me consulta
- Sólo recibo información
- Ninguna participación

1
2
3
4

11b. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en la manera de trabajar

- Puedo decidir
- Se me consulta
- Sólo recibo información
- Ninguna participación

1
2
3
4

11c. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios

- Puedo decidir
- Se me consulta
- Sólo recibo información
- Ninguna participación

1
2
3
4

11d. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo

- Puedo decidir
- Se me consulta
- Sólo recibo información
- Ninguna participación

1
2
3
4

11e. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: cambios en la dirección o entre tus superiores

- Puedo decidir  1
- Se me consulta  2
- Sólo recibo información  3
- Ninguna participación  4

11f. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: contratación o incorporación de nuevos empleados

- Puedo decidir  1
- Se me consulta  2
- Sólo recibo información  3
- Ninguna participación  4

11g. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: elaboración de las normas de trabajo

- Puedo decidir  1
- Se me consulta  2
- Sólo recibo información  3
- Ninguna participación  4

12a. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo

- No interviene  1
- Insuficiente  2
- Adecuada  3
- Excesiva  4

12b. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo

- No interviene  1
- Insuficiente  2
- Adecuada  3
- Excesiva  4

12c. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo

- No interviene  1
- Insuficiente  2
- Adecuada  3
- Excesiva  4

12d. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad del trabajo realizado

- No interviene  1
- Insuficiente  2
- Adecuada  3
- Excesiva  4



13a. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de formación

No hay información  
Insuficiente  
Es adecuada

1
2
3

13b. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de promoción

No hay información  
Insuficiente  
Es adecuada

1
2
3

13c. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Los requisitos para ocupar plazas de promoción

No hay información  
Insuficiente  
Es adecuada

1
2
3

13d. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? La situación de la empresa en el mercado

No hay información  
Insuficiente  
Es adecuada

1
2
3

14a. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)

Muy clara  
Clara  
Poco clara  
Nada clara

1
2
3
4

14b. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)

Muy clara  
Clara  
Poco clara  
Nada clara

1
2
3
4

14c. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La cantidad de trabajo que se espera que hagas

Muy clara  
Clara  
Poco clara  
Nada clara

1
2
3
4



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, FORMACIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

14d. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La calidad del trabajo que se espera que hagas

- Muy clara
- Clara
- Poco clara
- Nada clara

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

14e. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? El tiempo asignado para realizar el trabajo

- Muy clara
- Clara
- Poco clara
- Nada clara

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

14f. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)

- Muy clara
- Clara
- Poco clara
- Nada clara

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

15a. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

15b. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

15c. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4



15d. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)

- Siempre o casi siempre  1  
 A menudo  2  
 A veces  3  
 Nunca o casi nunca  4

15e. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores

- Siempre o casi siempre  1  
 A menudo  2  
 A veces  3  
 Nunca o casi nunca  4

16a. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus superiores

- Siempre o casi siempre  1  
 A menudo  2  
 A veces  3  
 Nunca o casi nunca  4  
 No tengo, no hay otras personas  5

16b. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus compañeros

- Siempre o casi siempre  1  
 A menudo  2  
 A veces  3  
 Nunca o casi nunca  4  
 No tengo, no hay otras personas  5

16c. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus subordinados

- Siempre o casi siempre  1  
 A menudo  2  
 A veces  3  
 Nunca o casi nunca  4  
 No tengo, no hay otras personas  5

16d. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: otras personas que trabajan en la empresa

- Siempre o casi siempre  1  
 A menudo  2  
 A veces  3  
 Nunca o casi nunca  4  
 No tengo, no hay otras personas  5

17. ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?
- |                     |                          |   |
|---------------------|--------------------------|---|
| Buenas              | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Regulares           | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Malas               | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No tengo compañeros | <input type="checkbox"/> | 4 |
- 18a. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: los conflictos interpersonales
- |                |                          |   |
|----------------|--------------------------|---|
| Raras veces    | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Con frecuencia | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Constantemente | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No existen     | <input type="checkbox"/> | 4 |
- 18b. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia física
- |                |                          |   |
|----------------|--------------------------|---|
| Raras veces    | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Con frecuencia | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Constantemente | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No existen     | <input type="checkbox"/> | 4 |
- 18c. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)
- |                |                          |   |
|----------------|--------------------------|---|
| Raras veces    | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Con frecuencia | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Constantemente | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No existen     | <input type="checkbox"/> | 4 |
- 18d. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de acoso sexual
- |                |                          |   |
|----------------|--------------------------|---|
| Raras veces    | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Con frecuencia | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Constantemente | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No existen     | <input type="checkbox"/> | 4 |
19. Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:
- |  |                          |   |
|--|--------------------------|---|
| Deja que sean los Implicados quienes solucionen el tema                          | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Tiene establecido un procedimiento formal de actuación                           | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No lo sé   | <input type="checkbox"/> | 4 |
20. ¿En tu entorno laboral, te sientes discriminado/a (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría...)?
- |                        |                          |   |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo               | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces                | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca                  | <input type="checkbox"/> | 4 |



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

21. A lo largo de la jornada, ¿cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo (de forma que te impida hablar, desplazarte o, simplemente, pensar en cosas ajenas a tu tarea)?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

22. En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?

- Muy alta
- Alta
- Media
- Baja
- Muy baja

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

23. ¿El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

24. ¿La ejecución de tu tarea te impone trabajar con rapidez?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

25. ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

26. En general, la cantidad de trabajo que tienes es:

- Excesiva
- Elevada
- Adecuada
- Escasa
- Muy escasa

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

27. ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

28. El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

1
2
3
4

29. En tu trabajo, ¿tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

1
2
3
4

30. En tu trabajo, ¿tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

1
2
3
4

31. En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

1
2
3
4

32. ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

1
2
3
4

33a. En qué medida tu trabajo requiere: aprender cosas o métodos nuevos

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

1
2
3
4

33b. En qué medida tu trabajo requiere: adaptarse a nuevas situaciones

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

1
2
3
4



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

- 33c. En qué medida tu trabajo requiere: tomar iniciativas
- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4
- 33d. En qué medida tu trabajo requiere: tener buena memoria
- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4
- 33e. En qué medida tu trabajo requiere: ser creativo
- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4
- 33f. En qué medida tu trabajo requiere: tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)
- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4
- 34a. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus superiores jerárquicos
- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4
- No tengo, no trato  5
- 34b. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus subordinados
- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4
- No tengo, no trato  5

34c. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus compañeros de trabajo

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

1
2
3
4
5

34d. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

1
2
3
4
5

35. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto/a a situaciones que te afectan emocionalmente?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

1
2
3
4

36. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.):

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

1
2
3
4

37. El trabajo que realizas, ¿te resulta rutinario?:

- No
- A veces
- Bastante
- Mucho

1
2
3
4

38. En general, ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?:

- Mucho
- Bastante
- Poco
- Nada

1
2
3
4

39. ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?

- No es muy importante
- Es importante
- Es muy importante
- No lo sé

1
2
3
4

40a. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus superiores

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

1
2
3
4
5

40b. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus compañeros de trabajo

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

1
2
3
4
5

40c. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes... (si los hay)

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

1
2
3
4
5

40d. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tu familia y tus amistades

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

1
2
3
4
5

41. ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera, etc.)?

- Adecuadamente
- Regular
- Insuficientemente
- No existe posibilidad de desarrollo profesional

1
2
3
4

42. ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?

- Muy adecuada  1
- Suficiente  2
- Insuficiente en algunos casos  3
- Totalmente Insuficiente  4

43. En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es:

- Muy adecuada  1
- Suficiente  2
- Insuficiente en algunos casos  3
- Totalmente Insuficiente  4

44. Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo, ¿estás satisfecho/a con el salario que recibes?

- Muy satisfecho  1
- Satisfecho  2
- Insatisfecho  3
- Muy Insatisfecho  4



N°	Preguntas	Respuestas	
		Si	No
1	Mi trabajo exige trabajar muy deprisa	Si	No
2	Mi trabajo exige trabajar muy duro	Si	No
3	Se me pide que haga una cantidad excesiva de trabajo	Si	No
4	Tengo tiempo suficiente para sacar adelante el trabajo	No	Si
5	Estoy libre de exigencias externas conflictivas	No	Si
6	Mi trabajo exige periodos largos de intensa concentración en lo que se hace	Si	No
7	Mis tareas son interrumpidas frecuentemente antes de poder terminarlas, por lo que tengo que volver sobre ellas	Si	No
8	Mi trabajo es muy agitado	Si	No
9	Mi trabajo se retrasa con frecuencia porque debo esperar el de otras personas o Departamentos	Si	No
10	Mi trabajo permite tomar numerosas decisiones por mi cuenta	No	Si
11	En el puesto que ocupo tengo muy poca libertad para decidir el modo de hacer mi trabajo	Si	No
12	Tengo mucha influencia sobre lo que ocurre en mi trabajo	No	Si
13	Puedo decidir el orden el que realizo mi trabajo	No	Si
14	Puedo decidir cuándo se va a hacer una tarea	No	Si
15	Puedo abandonar con facilidad el lugar de trabajo por un breve plazo	No	Si
16	Puedo Interrumpir el trabajo si lo necesito	No	Si
17	Puedo decidir mi propio ritmo de trabajo	No	Si
18	Mi trabajo exige que aprenda cosas nuevas	No	Si
19	Mi trabajo implica muchas tareas repetitivas	Si	No
20	Mi trabajo exige que sea creativo	No	Si
21	Mi trabajo me exige un alto nivel de capacitación	No	Si
22	En mi trabajo tengo que hacer cosas diferentes	No	Si
23	Tengo la capacidad de desarrollar mis propias capacidades personales.	No	Si
24	Puedo decidir en qué momento comenzar y terminar de trabajar	No	Si
25	Puedo decidir cuándo preciso de un descanso	No	Si

26	Conozco mi horario de trabajo con más de un mes de anticipación	No	Si
27	Puedo decidir cuándo tomar unos días libres	No	Si
28	Mi seguridad de empleo es buena	No	Si

29	Mis perspectivas de desarrollo profesional son buenas	No	Si
30	Dentro de cinco años mis competencias profesionales actuales todavía serán Válidas	No	Si
31	Las relaciones en el lugar de trabajo son buenas	No	Si
32	La gente del trabajo me irrita con frecuencia	Si	No
33	Si lo necesito puedo obtener la ayuda de uno o más compañeros	No	Si
34	La gestión diaria del trabajo es buena	No	Si
35	Mi opinión es suficientemente tenida en cuenta en la gestión diaria del trabajo	No	Si
36	Los jefes conocen bien cómo trabajo	No	Si
37	Se me presta suficiente apoyo en el trabajo	No	Si
38	Estoy suficientemente informado de los cambios que se producen en la empresa	No	Si
	<b>Totales</b>		

Anexo 4: Consentimiento informado.

## CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, \_\_\_\_\_ declaro libre y voluntariamente que acepto participar en el estudio.

titulado: **“Factores psicosociales de riesgo, nivel de estrés y sus efectos en la salud en trabajadores de una empresa médica”**

Se me ha explicado el propósito del estudio, la importancia y los beneficios que se pueden derivar del mismo.

Es de mi conocimiento que estoy en libertad de abandonar el estudio cuando así lo considere adecuado. Que ni el abandono, ni la participación en el estudio influirán en mi relación profesional con los investigadores responsables; que estoy en libertad de solicitar información adicional acerca de los riesgos y beneficios, así como los resultados derivados de mi participación en este estudio.

NOMBRE Y FIRMA DEL PARTICIPANTE: \_\_\_\_\_

Dado en la ciudad de Managua a los \_\_\_\_ del mes de \_\_\_\_\_ del año 20 \_\_\_\_