



FACULTAD DE MEDICINA HUMANA  
SECCIÓN DE POSGRADO

**FACTORES PSICOSOCIALES Y MEDIDAS DE BIOSEGURIDAD  
DURANTE DESEMPEÑO LABORAL DE MÉDICOS RESIDENTES  
HOSPITAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN 2019**

PRESENTADA POR  
**FERNANDO CHURATA SALON**

ASESOR  
**MGTR. RICARDO CARREÑO ESCOBEDO**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN  
PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN MEDICINA  
OCUPACIONAL Y DEL MEDIO AMBIENTE**

**LIMA – PERÚ  
2020**



**Reconocimiento - No comercial - Compartir igual  
CC BY-NC-SA**

El autor permite entremezclar, ajustar y construir a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA  
UNIDAD DE POSGRADO**

**FACTORES PSICOSOCIALES Y MEDIDAS DE BIOSEGURIDAD  
DURANTE DESEMPEÑO LABORAL DE MÉDICOS RESIDENTES  
HOSPITAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN 2019**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**PARA OPTAR**

**EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN MEDICINA  
OCUPACIONAL Y DEL MEDIO AMBIENTE**

**PRESENTADO POR  
FERNANDO CHURATA SALON**

**ASESOR  
MGTR. RICARDO CARREÑO ESCOBEDO**

**LIMA, PERÚ  
2020**

## ÍNDICE

	<b>Págs.</b>
<b>Portada</b>	i
<b>Índice</b>	ii
<b>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>3</b>
1.1 Descripción del problema	3
1.2 Formulación del problema	5
1.3 Objetivos	5
1.4 Justificación	6
1.5 Viabilidad y factibilidad	7
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	
2.1 Antecedentes	8
2.2 Bases teóricas	12
2.3 Definiciones de términos básicos	21
<b>CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES</b>	
3.1 Formulación de la hipótesis	23
3.2 Variables y su operacionalización	24
<b>CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA</b>	
4.1 Tipos y diseño	25
4.2 Diseño muestral	26
4.3 Técnicas y procedimiento de recolección de datos	27
4.4 Procesamiento y análisis de datos	27
4.5 Aspectos éticos	28
<b>CRONOGRAMA</b>	<b>29</b>
<b>PRESUPUESTO</b>	<b>30</b>
<b>FUENTES DE INFORMACIÓN</b>	<b>31</b>
<b>ANEXOS</b>	
1. Matriz de consistencia	
2. Instrumento de recolección de datos	
3. Consentimiento informado	

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1 Descripción del problema**

Desde que se publicó la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud de Trabajo en el Perú, los riesgos psicosociales son incluidos en la monitorización de trabajadores en sus diferentes tareas, por lo que empleador está obligado a identificar, registrar y elaborar medidas de control, para así prevenir efectos sobre su salud.

Se demuestra que los factores psicosociales perjudican la salud de los trabajadores y causan acumulo de estrés, las que se expresan de manera crónica con enfermedad cardiovasculares, inmunitarias, respiratorias, gastrointestinales, dermatológicas, psicometales y endocrinológicas, musculoesqueléticas. Todas estas se relacionan a condiciones inadecuadas del trabajo; específicamente se debe a la mala organización del trabajo (1).

La OIT, en 1986, define de la siguiente manera: los riesgos psicosociales son las interacciones dentro del trabajo, el ambiente de trabajo, las condiciones de la organización en estrecha relación con las habilidades del trabajador, cultura del trabajador, situación personal del trabajador. En ese sentido, estas interacciones han mostraron una influencia que empeora la condición de salud de los trabajadores ya sea psíquicas y físicas (2).

El Instituto Nacional de Seguridad Higiene en el trabajo (INSHT) indica que la presencia ciertas condiciones inadecuadas laborales se relacionan directamente con la organización del trabajo como el contenido del trabajo y la realización de la tarea, las cuales pueden afectar el desarrollo y la capacidad de realizar el trabajo medrando la salud del trabajador (3).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) presenta una definición de seguridad biológica más conocida como bioseguridad, que son todos los principios, las técnicas y las prácticas seguras, aplicadas con el fin de evitar una exposición accidental de agentes biológicos o sus toxinas (4).

El estrés laboral es un factor no deseado, silente que causa malestar a todo

trabajador, sobre todo en trabajadores de salud. Los factores estresantes pueden llevar a la insatisfacción y, a su vez, esto puede afectar negativamente al desempeño y atención del paciente. Los factores de riesgo psicosociales se consideran temas críticos en el campo de la salud ocupacional, como la carga de trabajo y el estrés laboral se declaran como factores predictivos de la salud, la productividad y la motivación de los médicos que trabajan las guardias de noche, así como la cantidad de pacientes con diferentes enfermedades con las que acuden a emergencia (5).

La OMS, dentro de los acontecimientos actuales, reportan el brote de enfermedad por coronavirus (COVID-19), reportado en Wuhan (China) el 31 de diciembre de 2019. Además, en 2011, la OMS elabora y demuestra que todos los trabajadores de salud están expuestos a diferentes riesgos laborales; sobre todo están los agentes psicosociales y biológicos (6).

El presente estudio está dirigido a médicos residentes del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen en la Victoria - Lima, que, de acuerdo a los datos estadísticos reportados sobre accidentes ocupacionales de 2017, fue 51 que representa al 11% y, hasta octubre de 2018, se reportaron 43 casos que es el 9.35% de un total de (460 médicos residentes del HNGAI sin contar rotantes).

Dichos médicos están expuestos a los riesgos físicos, químicos, psicosociales, ergonómicos y biológicos que podrían terminar con enfermedad ocupacional. La causa es por atención directa a pacientes que acuden por el servicio de Emergencia con enfermedades tales como: la inmunodeficiencia humana adquirida (HIV), virus de las hepatitis B (VHB), hepatitis C (VHC), Covid-19 y otras.

Enfermedades que por su propia naturaleza generan un gran estrés psicosocial, que incrementan la accidentabilidad en los médicos residentes, la pandemia mundial por COVID-19, están llevando a una alta carga mental y estrés en los médicos residentes que brindan atención en las áreas COVID del HNGAI más la deficiencia cantidad de EPP (equipos de protección personal) generan un alto riesgo biológico y psicosocial, sumado a la falta de consultorios ventilados, falta de materiales y equipos biomédicos, el hacinamiento y la sobrecarga laboral de más

de 24 horas continuas de trabajo; se llega hasta las 36 horas de jornada laboral de los jóvenes médicos residentes y todo esto se expresa con alta probabilidad de accidentabilidad, contagio de enfermedades biológicas y psicosomáticas.

## **1.2 Formulación del problema**

¿Cuáles son los factores psicosociales y su relación con medidas de bioseguridad durante el desempeño laboral de médicos residentes en Emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen 2019?

## **1.3 Objetivos**

### **Objetivo general**

Identificar los factores psicosociales y su relación con medidas de bioseguridad durante el desempeño laboral de médicos residentes en Emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen 2019.

### **Objetivos específicos**

Identificar los factores psicosociales durante el desempeño laboral de médicos residentes en Emergencia.

Identificar la relación que existe entre la bioseguridad y el estrés de los médicos residentes.

## **1.4 Justificación**

Este proyecto de investigación será un estudio relevante, pues los cinco grupos de riesgos laborales, de los cuales los factores psicosociales, talvez sea el más importante en los servicios de emergencia, donde el día a día es la atención inmediata de pacientes que están en la línea entre la vida y la muerte. Esta observación me permite afirmar que los factores psicosociales siempre se encuentran presentes durante el trabajo y lo preocupante es los reportes que existen por accidentes laborales y la falta de conciencia frente a esa problemática del médico joven sobre los aspectos de bioseguridad.

Saber exactamente los factores psicosociales de los médicos residentes y cómo éstos se relacionan con las medidas de bioseguridad, puesto que un médico residente y todos los profesionales de salud conocen o escucharon sobre medidas de bioseguridad por ser el pilar más importante para prevenir posibles contaminaciones de enfermedades graves como la hepatitis, tuberculosis, VIH sida, etc. Pero, este personal de salud le resta importancia a lo psicosocial, que esté a través del tiempo como afecta en la salud biopsicosocial de todos los que trabajan en servicios de emergencia.

Mi investigación está dirigida a tomar información directa, durante el desempeño laboral de médicos residentes en Emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, 2019, que talvez sea uno de los primeros contactos que tiene el paciente al llegar a su atención de diferentes patologías, entonces este primer contacto hace que la desesperación de los familiares hace que en algunas oportunidades ya acudan con cierto grado de estrés que a veces la desencadenan con el médico joven o la increíble cantidad de pacientes que acuden por el servicio de Emergencia hace que entre los pacientes existan gritos, llantos, reclamos por la falta de camas o sillas de ruedas que desencadenan que lo psicosocial sea un factor a tomar en cuenta y si sumamos a esto las largas jornadas de trabajo al que se expone el médico residente, que estuvo trabajando todo el día dentro de su servicio en hospitalización diurna y que, de manera continua, ingresa la guardia nocturna al servicio de Emergencia, o sea turnos continuos de 30 a 36 horas continuas de trabajo del médico joven residente Estas largas jornadas de trabajo, el agotamiento físico, más los factores psicosociales, aumentan los accidentes laborales.

### **1.5 Viabilidad y factibilidad**

El presente estudio muy es factible, ya que el Hospital Almenara, al ser sede docente de formación de nuevos médicos especialistas a través del programa de Residentado Médico que, año tras año, ingresan y egresan médicos jóvenes. Este programa tiene un representante legal, el cual está a cargo de la unidad de Capacitación e Investigación del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, quien ha brindado los permisos para la elaboración de este proyecto de investigación.

Asimismo, este estudio es viable por el hecho de que se tiene lo más importante: recursos económicos y recurso humano, que garantiza el desarrollo total de la investigación.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes**

En 2016, Villegas J desarrolló una investigación en áreas críticas del Hospital Belén de Trujillo, de tipo observacional y diseño transversal, descriptivo y correlacional, cuyo objetivo consistió en determinar los riesgos psicosociales y su asociación con las prácticas de bioseguridad del personal de enfermería; se incluyó una población de estudio de 40 enfermeras que trabajan en el hospital Belén. La investigación determinó que los factores psicosociales es la que destaca sobre la carga de trabajo en un 57% calificado como nivel alto y el 7% como nivel bajo. El desgaste mental y cansancio fueron de 68% catalogado como nivel alto. El trabajo concluyó que la relación de las prácticas de bioseguridad fue de 70% enfermeras tienen buena práctica y el 3% de enfermeras no practican la bioseguridad (7).

Kecklund G, & Axelsson J, en 2016, realizaron un estudio con el objetivo de determinar como el trabajo nocturno y el sueño insuficiente están en relación con las enfermedades crónicas y con los accidentes de trabajo en el Departamento de Neurociencia Clínica, Karolinska Institute, Estocolmo, Suecia, para lo cual incluyeron 38 metanálisis y 24 revisiones sistemáticas. Entre sus hallazgos encontraron que el estrés cardio metabólico y las alteraciones cognitivas se incrementan con el trabajo nocturno y con la falta de sueño. Llegaron a la conclusión que existe relación entre el trabajo nocturno las enfermedades cardiometabólicas y los accidentes de trabajo en las personas con sueño insuficiente (8).

En 2015, Ceballos P y Rolo G, en 2015, desarrollaron una investigación en los servicios de UCI de tres hospitales en Chile, de tipo observacional y diseño descriptivo, transversal, comparativo y cuantitativo, con el objetivo de identificar los factores psicosociales y carga mental durante el trabajo en la UCI, a través de un instrumento de encuestas validadas como es el SUSES-ISTAS 21, donde incluyeron como población de estudio 111 enfermeras del servicio de UCI. La investigación determinó que la carga mental del 64% de estudiados es de exposición a un alto nivel de riesgos psicosociales. Se concluyó que un alto porcentaje de trabajadores de la salud de las áreas de UCI tienen mayor percepción de factores

psicosociales que produce mayor carga mental durante su trabajo, en varias de sus dimensiones (9).

Cruz R et al., en 2016, publicaron una investigación en Perú, en el Hospital Dos de Mayo, de tipo observacional y diseño descriptivo con un corte transversal, cuyo objetivo consistió en motivar la práctica de bioseguridad de los trabajadores que laboran en sala de operaciones SOP del Hospital Dos de Mayo. Se incluyó como población de estudio 55 profesionales de la salud. La investigación determinó que el 53% no practica la bioseguridad y el 47% sí practica la bioseguridad y el trabajo concluyó que los profesionales del estudio en este caso 55 licenciadas de enfermería de sala de operaciones en mayor porcentaje no aplican. Tampoco practican las medidas de bioseguridad durante la atención de pacientes (10).

En 2017, Fernández M et al. desarrollaron una investigación en España, en el Hospital Universitario San Cecilio, Granada, de tipo observacional y diseño descriptivo de corte transversal, cuyo objetivo consistió en estudiar el estrés y los riesgos psicosociales asociados con el trabajo en emergencias. Utilizaron una herramienta de Estrés Percibido (PSS) y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI). Se incluyó como población de estudio con una muestra de 42 médicos jóvenes.

Se determinó que el 78% de los médicos jóvenes se encuentran en el rango desfavorable, el 90% de ellos muestra una puntuación desfavorable en las demandas psicológicas, las dimensiones de las demandas psicológicas ISTAS21 ( $\beta = 0.393$ ;  $p < 0.003$ ). Se encontraron valores de estrés ( $\beta = 0.451$ ;  $p < 0.001$ ). Estos resultados predicen de manera estadística el agotamiento emocional ( $r^2 = 0.443$ ), y el trabajo concluyó que estadísticamente el 38% de los médicos experimentaron una amenaza de estrés y agotamiento durante su trabajo en Emergencia (11).

Rahman H et al., en 2016, elaboraron un estudio en Brunéi del continente asiático, de tipo observacional y diseño descriptivo de corte transversal, cuyo objetivo consistió en identificar la relación entre los factores psicosociales y la fatiga relacionada con el trabajo en personal de Cuidados Críticos y de Emergencia. Se incluyó como población de estudio 201 enfermeras en el estudio. La investigación determinó que el 36% presentaron una fatiga crónica que se expresa como estrés y el 30%

presentaron fatiga aguda; además, el tabaquismo fue identificado como un factor sociodemográfico importante para la fatiga relacionada con el trabajo. El estudio concluyó que los factores psicosociales son buenos predictores de la fatiga relacionada con el trabajo además se necesita más investigaciones para determinar todos los posibles factores causales de la fatiga relacionada con el trabajo (12).

En 2016, Tür FÇ, et al. desarrollaron una investigación en hospitales Suecia, de tipo observacional y descriptivo de corte transversal, cuyo objetivo consistió en evaluar el estrés laboral entre residentes y docentes especialistas en Medicina de los hospitales en Suecia. Se incluyó como población de estudio a 108 residentes. La investigación determinó que la tensión laboral fue similar entre los tres grupos de médicos ( $p > 0.05$ ), los puntajes fueron más bajos en los médicos que trabajaron de 1 a 4 turnos de noche por mes y que el estrés laboral fue mayor en los médicos residentes con respecto a los médicos asistentes.

La conclusión fue que el estrés y los factores de riesgo psicosocial influyen en la salud, la productividad, la motivación de los trabajadores y que la tensión laboral no fue significativamente diferente entre los médicos de medicina de Emergencia y los médicos de otras especialidades que trabajaban de noche (5).

Rasmussen K et al., en 2014, ejecutaron un trabajo en Dinamarca, en el Hospital Regional Danés, de tipo observacional y diseño descriptivo con un corte transversal, cuyo objetivo consistió en como el ambiente de trabajo influye en la presencia de eventos adversos, se incluyó como población de estudio de 98 enfermeras y 26 médicos que trabajaban en emergencias.

La investigación determinó que la falta de documentos, las referencias no realizadas, los análisis de sangre no disponibles, la falta de documentación y las quejas más frecuentes fueron los problemas relacionados con la información, seguimiento y las capacitaciones insuficientes después de los eventos graves. Se concluyó que el clima de seguridad del paciente y los factores de estrés relacionados con las demandas cognitivas tuvieron el mayor impacto en la aparición de eventos adversos (13).

En 2017, Pachas O & Gisela F desarrollaron una investigación en Perú, en el Hospital San José de Chincha, de tipo observacional y diseño descriptivo – correlacional, de corte transversal, cuyo objetivo consistió en demostrar cual es el nivel de conocimiento y su relación con la aplicación durante la atención a pacientes. Se incluyó como población de estudio 15 internos que estudian enfermería.

Se determinó que los conocimientos y las prácticas en temas de bioseguridad fueron 50% mediano, 30% bueno y el 20% malo. El trabajo concluyó que la mitad de las internas de enfermería, del estudio tienen buen nivel de prácticas y de conocimiento sobre las bioseguridades y la otra mitad no conoce la bioseguridad, por lo que se recomendaron iniciar capacitaciones en temas de bioseguridad (14).

Carretero G & Johana J, en 2015, realizaron una investigación en Perú, en el Hospital Militar y Hospital Negreiros, de tipo observacional y diseño prospectivo con un corte transversal, cuyo objetivo consistió que cuanto conocían acerca de las buenas prácticas de bioseguridad, durante su desempeño laboral. Se incluyó como población de estudio 30 tecnólogos médicos en radiología.

El estudio determinó que el 43% tiene un nivel medio; 30%, un nivel bajo y 27%, un alto nivel. Se concluyó que los conocimientos acerca de las buenas prácticas de bioseguridad durante el trabajo de los tecnólogos de imagenología en los dos hospitales fueron del nivel medio, por lo que sugieren capacitaciones (15).

En 2017, Ríos A & Antonio P, en 2017, desarrollaron un estudio en Perú, en la Morgue Central de Lima, de tipo observacional y diseño de corte transversal, descriptivo y correlacional, cuyo objetivo consistió en encontrar la relación que existe entre cuanto se sabe de bioseguridad y las medidas de bioseguridad en trabajadores de la morgue.

Se incluyó como población de estudio 95 trabajadores de la Morgue Central de Lima. La investigación determinó que existe una correlación a de acuerdo al coeficiente, Rho de Spearman (RS), que se detalla como  $RS = 0.569$  la que estadísticamente es muy significativa 99 %, donde estadísticamente la es ( $p < 0.05$ ), lo que significa que

se rechaza la hipótesis nula. El trabajo concluyó que los trabajadores de la morgue Central tienen buen nivel de conocimiento en bioseguridad (16).

Aranciaga C, en 2016, ejecutó una investigación en Huánuco, en el Hospital del distrito de Pillco Marca, de tipo observacional y diseño investigación cuasiexperimental, del tipo prospectivo y longitudinal, cuyo objetivo consistió en determinar la aparición de las infecciones intrahospitalarias por falta de los conocimientos y su cumplimiento durante los procedimientos y los dos momentos de lavado de mano clínico.

Se incluyó como población de estudio 26 trabajadores de la salud. La investigación determinó que los conocimientos se expresan estadísticamente a continuación:  $t = (9,50)$ ,  $(p = 0,00)$ , donde el  $t = (10,68)$ ,  $(p = 0,00)$ ,  $t = (13,75)$ ,  $(p = 0,00)$ , de las cuales son; preintervención y postintervención respectivamente.

El trabajo concluyó que existe varianza muy significativa de los dos momentos durante el lavado de mano (pre y postintervención), por lo que recomiendan cumplir con el protocolo propuesto para el lavado de manos por parte de las licenciadas de enfermería (17).

En 2017, Bertocchi S & De JAR elaboraron un trabajo en Perú, Hospital Hipólito Unanue (HNU), de tipo observacional y diseño analítico con un corte transversal, cuyo objetivo consistió en valorar los conocimientos en la utilización de la bioseguridad en los trabajadores de la salud. Se incluyó como población de estudio de 567 servidores de la salud.

La investigación determinó que el 21% obtuvieron como correctas en rango de 8-10 respuestas, el 75% obtuvieron como correctas en rango de 4-7, y el 4% obtuvieron como correctas en rango de 0-3. Se concluyó que el conocimiento del trabajador de la salud con respecto a la bioseguridad es muy bajo, lo que podemos interpretar como situación de alto riesgo biológico, no solo para el personal de salud sino también para los pacientes, es oportuno las capacitaciones al personal de salud (18).

## **2.2 Bases teóricas**

### **Los factores psicosociales**

El concepto básico que engloba factores psicosociales, tiene una definición hecha por el comité mixto OIT/OMS del 1984. Son las condiciones presentes el trabajo, que están estrechamente relacionadas con la organización, ambiente de trabajo, las tareas que desempeñan los trabajadores como al desarrollo del trabajo, los que pueden influir en el bienestar, tanto como la salud física, psicológica y social (19).

En resumen los riesgos psicosociales son las relaciones que existe entre el trabajo, ambiente laboral, bienestar del trabajador y condiciones óptimas para explotar todo el potencial del trabajador, sin olvidar su cultura, sus necesidades y situaciones personales externas al trabajo (3).

### **Descripción de los factores de riesgo**

La metodología que utiliza la F-Psico tiene un cuestionario de 44 preguntas, entre ellas de respuesta múltiple que asciende a 089 ítems en total, los cuales nos brinda la información de 9 factores importantes, las que se detallan:

TT - Tiempo de trabajo

AU - Autonomía

CT - Carga de trabajo

DP - Demandas psicológicas

VC - Variedad / contenido

PS - Participación/supervisión

ITC - Interés por el trabajador/compensación

DR - Desempeño de rol

RAS - Relaciones y apoyo social

### **Tiempo de trabajo - TT**

El TT hace mención a los múltiples aspectos relacionados con la ordenación y la estructura temporal de las tareas y jornadas de trabajo en el tiempo fijo como por ejemplo un mes, una semana, un día. Este factor evalúa el impacto del tiempo de trabajo, considerando los tiempos de recuperación que permite que una tarea de trabajo se exprese como el efecto del trabajo en un tiempo de vida social (19).

## **Autonomía - AU**

Este factor tiene las condiciones de trabajo que hacen referencia a que el individuo tenga la posibilidad y capacidad de decidir de manera independiente, tomando las decisiones dentro de su trabajo, teniendo en cuenta los aspectos temporales de su actividad de trabajo, así como también en aspectos relacionados a procedimientos y aspectos de la organización dentro del trabajo. La autonomía cuenta con un método la cual la divide en:

### **La autonomía temporal**

Hace referencia a la libertad que el trabajador posee sobre la misión de la organización y procesos durante su trabajo, como son los tiempos de descansos, el ritmo de trabajo, con posibilidad de cambiarlos si fuera muy necesario. Otro ejemplo son los tiempos de descansos durante las tareas de trabajo, lo que mejora sus tiempos libres para sus actividades personales, fuera del trabajo.

### **La autonomía decisional**

Este tipo de autonomía hace referencia acerca de que un trabajador tiene la capacidad de influir en el desarrollo habitual de su labor, con la posibilidad de tomar una adecuada decisión con respecto a su trabajo, que realiza de manera habitual, tanto su distribución, como la utilización de los procedimientos óptimos o el emplear alguna técnica en especial durante su jornada laboral (19).

### **Carga de trabajo - CT**

Este factor hace mención a la carga de trabajo; es decir, o se entiende como la demanda para realizar un trabajo. Dicho esto, la podemos mencionar como la exigencia para resolver una actividad laboral, (cuantitativo o cualitativo); por ejemplo, una carga de trabajo es muy alta, al existir muchas tareas dentro de las actividades programadas, se expresan como carga de trabajo de tipo cuantitativo; y con un componente de alto grado de dificultad, lo que se expresa como carga de trabajo de tipo cualitativo (19).

La carga de trabajo lo vemos a continuación:

### **Las presiones de tiempos**

Esta valora todos los tiempos que se asignan para realizar y ejecutar las tareas de un trabajo, así como la mejorar su tiempo de trabajo en tareas específicas.

### **El esfuerzo para la atención**

En esta etapa es necesario tener mucha atención. La podemos determinar por el grado de esfuerzo mental necesarios para realizar sus actividades del trabajo, la cual servirá para elaborar un adecuado procesamiento y optimización de todo el esfuerzo. Los niveles de esfuerzo en la concentración de la atención se verán aumentados en ciertas condiciones; por ejemplo, en la que existe descansos de recuperaciones frecuentes o al ser una interrupción muy relevante, al prestar mucha concentración a muchas tareas simultaneas y cuando no exista tareas programadas y se tiene que improvisar.

### **Cantidad y dificultad de la tarea**

Es número de actividades para los trabajadores que podrán realizar, cumplir, afrontar de manera cotidiana, así como el afrontar la carga de trabajo programado en su jornada. Así, también, sumamos el grado de dificultad que existe para que cada trabajador realice sus tareas rutinarias (19).

### **Demandas psicológicas - DP**

Estas demandas hacen referencia a las exigencias cognitivas y emocionales que son necesarias para realizar un trabajo. Las cognitivas son el grado de esfuerzo mental e intelectual al que recurre un trabajador, durante la realización de su trabajo las cuales consisten en procesar la información obtenida durante las tareas de las actividades del trabajo, para lo que se utilizara la memoria, el razonamiento y la búsqueda de la solución.

En relación a las exigencias de las emociones, podemos decir son aquellas situaciones, que, para el desempeño de una labor o tarea, se tiene que llevar a un esfuerzo que influye en las emociones del trabajador. Estos esfuerzos están dirigidos a inhibir los sentimientos y a mantener la compostura frente a las demandas laborales (19).

### **La variedad y el contenido de trabajo - VC**

La definición de este factor es toda sensación que se presenta en un trabajo. El trabajador, dentro de una empresa y en una sociedad, tiene mucho reconocimiento; además, se dará a un trabajador un valor diferente a lo económico. Todo este factor estará evaluado por una serie de ítems, para así estudiar todas las medidas del trabajador que diseña y realiza todas las tareas cotidianas. Por todo lo mencionado, el trabajador es muy importante y gozará del reconocimiento por su entorno de trabajo (19).

### **La participación / supervisión - PS**

Este factor recolecta dos medidas acerca del control en el trabajo: uno es ejercido por el trabajador a través de su participación activa durante el proceso de su trabajo y como aspecto que ejerce sobre la organización del trabajador; esto al realizar por medio de sus quehaceres cotidianos.

Por ello, podemos mencionar que la participación aplica muchos niveles, como son el compromiso, la intervención y participación activa que el trabajador realiza durante sus tareas dentro de la organización; de la misma manera, la supervisión tiene una valoración muy importante, ya que es una manera de un grado de control que los jefes ejercen al trabajador para realizar una determinada tarea (19).

### **El interés por el trabajador / compensación - ITC**

Es un factor muy importante el interés del trabajador. Se puede decir que es el grado de preocupación e interés que muestra la empresa por su trabajador, el cual se ponen de manifiesto por la preocupación de la organización en promocionar el desarrollo y la formación de sus trabajadores.

De esta manera, se tiene un trabajador capacitado, informado, sobre sus tareas, los peligros y como prevenirlos, el llamado seguridad y salud en el trabajo, para que exista un equilibrio, en el que aporta el trabajador y existe la retribución o compensación que obtiene (19).

### **El desempeño de rol - DR**

El desempeño del rol es un factor que considera todos los problemas que pueden ser causados o los cometidos en cada área de trabajo. Todos estos aspectos son muy importantes:

El establecer con claridad ese rol: Lo podemos definir como todas las responsabilidades y funciones que se realizan y lo medimos por el número de trabajo que se espera, trabajo de calidad, el tiempo programado y bajo responsabilidad.

El conflicto en el rol: Se define como las demandas incompatibles o que son contraproducentes entre sí, que pueden producir un conflicto netamente moral en el trabajador.

La sobrecarga en el rol: La definen a la cantidad de las metas bajo responsabilidad que no es parte de sus labores o funciones dentro de su área de trabajo, pero que es inherente dentro de la organización (19).

### **Las relaciones y apoyo social – RAS**

Este factor de las relaciones con apoyo social indica que los escenarios del puesto de trabajo tienen una estrecha relación entre los trabajadores con su entorno laboral, donde el apoyo social toma mucha relevancia, donde se entiende como un moderador de los llamados conflictos estresantes en el lugar de trabajo, para lo cual se utiliza un método que da una posibilidad que facilita la ayuda mediante ciertas personas del mismo lugar de trabajo, los de apoyo social, que podrían ser los mismos jefes o los compañeros de trabajo, con el objetivo mejorar y hacer correctamente las tareas en el trabajo.

Estas relaciones interpersonales por diferentes situaciones, como por ejemplo en los conflictos internos por distinto origen, podría la organización adoptar algunos protocolos para mejorar estas situaciones, a través del apoyo social, y poder mejorar estas relaciones interhumanas (19).

## **Bioseguridad**

Etimológicamente, bioseguridad proviene de bio que en griego es bios; en latino, vida. Seguridad procede del vocablo castellano que indica libre de daño o libre de peligro. La bioseguridad sería la seguridad para la vida, libre de daño, sin riesgo y/o peligro, la cual ha sido definida por la Organización Mundial de la Salud (OMS): como la seguridad biológica más conocida como bioseguridad, que son todos los principios, las técnicas y las prácticas seguras, aplicadas con el fin de evitar una exposición accidental de agentes biológicos o sus toxinas (4).

En Perú, según el manual del Minsa 2004, la bioseguridad se define como una serie de medidas que protegen y orientan al trabajador de salud, como también a los pacientes, sus familiares y al medio ambiente los cuales podrían ser afectados. Este conjunto de medidas son adaptados, con el objetivo de reducir a su expresión mínima o eliminar todos aquellos agentes infecciosos, físicos, químicos, ergonómicos y psicosociales con potencial de producir daño a la persona, a la sociedad o al medio ambiente (20).

## **Principios de la bioseguridad**

### **Universalidad**

La universalidad de la bioseguridad se refiere existen medidas dirigidas a todas las personas en general y de aplicación en todas las áreas de un hospital, independientemente de un área específico. El trabajador de salud está obligado a seguir con precaución todas las medidas de precaución de manera habitual, para así prevenir cualquier exposición ya sea de piel o mucosas. Se trata de prevenir las posibles situaciones originadas por un accidente, con presencia o no de contacto de fluidos corporales y/o sangre de algún enfermo, Es de obligación permanente para todos sin excepción (21).

### **Uso de barreras**

Las barreras tienen por concepto general evitar el contacto directo de fluidos corporales y/o de sangre, con potencial contaminante frente a un accidente. Las barreras de protección podrían ser algunos equipos y materiales especiales que evitaran el contacto con el material contaminante, las principales barreras, son los

llamados EPP. Hay que recordar que estos no eliminan los accidentes, por ejemplo, con fluidos; pero disminuyen considerablemente las consecuencias si existiera un accidente fortuito (21).

### **Medidas de desechar material contaminado**

Este principio engloba a una serie de procedimientos y métodos de manera ordenada y sincronizada, por medio de los cuales los residuos sólidos generados durante la atención de pacientes, son transportados, son almacenados y finalmente eliminados, manteniendo todos los protocolos (21).

**Tabla 1.** Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales

<b>TIEMPO DE TRABAJO (TT)</b>
<p>Trabajas los días sábados (pregunta 1)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajas los días domingos y feriados (pregunta 2)</li> <li>• Tienes espacio para descansar (pregunta 5)</li> <li>• Disfrutas de trabajo y tus amistades (pregunta 6)</li> </ul>
<b>AUTONOMÍA (AU)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Libertad de tiempo eventual <ul style="list-style-type: none"> <li>- Atiendes todas tus cuestiones personales (Pregunta 3)</li> <li>- Los tiempos de descansos reglamentado son adecuados (Pregunta 7)</li> <li>- Los tiempos no reglamentados son adecuados (Pregunta 8)</li> <li>- Especificación de las medidas laborales (Pregunta 9)</li> </ul> </li> <li>• Libertad de decidir <ul style="list-style-type: none"> <li>- Funciones y labores (pregunta10 a)</li> <li>- Reparto de labores (pregunta 10 b)</li> <li>- Adecuadas áreas para trabajar (pregunta 10 c)</li> <li>- Técnicas, maneras y procesos (pregunta 10 d)</li> <li>- Cuantía de tareas (pregunta 10 e)</li> <li>- Calidad de su labor (pregunta 10 f)</li> <li>- Solucionar de incidentes (pregunta 10 g)</li> <li>- Administración de horarios (pregunta 10 h)</li> </ul> </li> </ul>

### **CARGA DE TRABAJO (CT)**

- **Las presiones de tiempos**

- El tiempo que toma hacer el trabajo (pregunta 23)
- La rapidez con la que realiza la tarea (pregunta 24)
- Cambio de ritmo de acuerdo a la tarea (pregunta 25)

- **El esfuerzo para la atención**

- El Tiempo de concentración durante la tarea (pregunta 21)
- Magnitud durante la concentración (pregunta 22)
- Concentración en muchos procesos de trabajo (pregunta 27)
- Desconcentraciones (pregunta 30)
- Consecuencias a causa de las desconcentraciones (pregunta 31)
- Pronóstico de lo encomendado realizar (pregunta 32)

- **Grado de dificultad y cuantía de las labores.**

- Cuantía de la tarea (pregunta 26)
- Grado de dificultad de la tarea (pregunta 28)
- Exigencia de solicitar ayuda (pregunta 29)
- Horas extras de trabajo (pregunta 4)

### **DEMANDAS PSICOLÓGICAS (DP)**

- **Desgastes mentales**

- Habilidades necesarias (pregunta 33 a- 33 e)

- **Desgastes de las emocionales**

- Habilidad de tratar con personas de trabajo (pregunta 33 f)
- Falta de expresión de emociones ante los jefes (pregunta 34)
- Peligro ante situaciones de impacto emocional (pregunta 35)
- Respuesta ante unas exigencias emocionales (pregunta 36)

### **VARIEDAD Y CONTENIDO (VC)**

- Tareas habituales (pregunta 37)
- Orientación de las tareas (pregunta 38)
- Participación de las tareas laborales (pregunta 39)
- Agradecimiento por la labor (pregunta 40)

### **PARTICIPACIÓN/SUPERVISIÓN (PS)**

- Nivel de intervención (pregunta 11)
- Monitoreo por el jefe inmediato (pregunta 12)

<b>INTERÉS POR EL TRABAJADOR/COMPENSACIÓN (ITC)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe adecuado al operario de área (pregunta 13)</li> <li>• Simplicidad para la formación profesional (pregunta 41)</li> <li>• Reconocimiento de su capacidad (pregunta 42)</li> <li>• Punto medio entre el esfuerzo y la satisfacción (pregunta 43)</li> <li>• Conformidad con el sueldo (pregunta 44)</li> </ul>
<b>DESEMPEÑO DE ROL (DR)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Con claridad del papel a desempeñar (pregunta 14)</li> <li>• Pugna por el papel a desempeñar (pregunta 15 a - 15 d)</li> <li>• Sobrecarga del papel a desempeñar (pregunta 15 e)</li> </ul>
<b>RELACIONES Y APOYO SOCIAL (RAS)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soporte social en materia de diferentes escenarios (pregunta 16)</li> <li>• Calidad de interacciones personales (pregunta 17)</li> <li>• Descripción de intereses interpersonales (pregunta 18 a)</li> <li>• Explicación de acciones iracundas (pregunta 18 b-18 d)</li> <li>• Administración de situaciones de pugnas (pregunta 19)</li> <li>• Presentación de las exclusiones (pregunta 20)</li> </ul>

**Fuente:** Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo – España F-PSICO. Versión 4.0. - Año 2018

### 2.3 Definición de términos básicos

**Agente biológico:** es cualquier material biológico (por ejemplo: fibras animales), virus, bacteria, hongo, cultivo de células o de endoparásito con capacidad de producir una enfermedad por una infección, alergias, sensibilizaciones, o toxicidad (22).

**Desinfección:** Utilización de un medio ya sea físico y/o químico para eliminar un microorganismo, pero sin llegar a eliminar las esporas (21).

**Equipos de protección personal:** Los EPP, son métodos de barrera que se utilizan frente a la presencia de factores de riesgos específicos, para la prevención de accidentes, contribuyendo el bienestar laboral (21).

**Esterilización:** Es un mecanismo que sirve para la eliminación patógenos que incluyendo las esporas; utiliza medios físicos y/o químicos (21).

**Estrés laboral:** Son las diferentes reacciones físicas y psíquicas, producto a las exigencias ocupacionales al que son sometidos los trabajadores, no correspondientes a sus destrezas o habilidades (23).

**Estrés:** Es la reacción fisiológica de un organismo, frente a una amenaza; es la respuesta inherente durante la supervivencia (23).

**Factores de riesgo psicosocial:** Son condiciones presentes en el trabajo y el entorno social, las cuales son influidas por el trabajo, que afecta de manera la salud física, psíquica y social de un trabajador (24).

**Limpieza:** Es un proceso que permite eliminar las materias orgánicas de los objetos en uso, a través del lavado con agua, con o sin detergente, por el mecanismo de arrastre (21).

**Normativa:** Son pautas y procedimientos que se debe cumplir a las que se ajustan las conductas, tareas y actividades (21).

**Prevención:** Es la decisión que se opta para prevenir un potencial riesgo, la prevención es una acción de ejecutar en beneficio de algo (21).

**Residuo:** Es todo material, de diferente origen y diferentes estados, ya sean sustancias sólidas, líquidas o gaseosa, producto de resultante, de la descomposición, de la transformación, de un tratamiento o cambio de una materia y/o energía que carece de utilidad o valor cuyo destino natural deberá ser su eliminación (21).

**Riesgo biológico:** Es aquel riesgo frente a un agente biológico, con potencial de producir una infección, enfermedad, daño, etc. (22).

**Riesgos psicosociales:** Son las interacciones entre trabajo, el medio ambiente y condiciones del entorno laboral y las capacidades del trabajador, su cultura, sus necesidades y su situación personal extra laboral (3).

## CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

### 3.1 Formulación de la hipótesis

#### Hipótesis general

La exposición a factores psicosociales se correlaciona con el incumplimiento de las medidas de bioseguridad durante el desempeño laboral de médicos residentes en emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen 2019.

#### Hipótesis secundarias

La mayor exposición a factores psicosociales se correlaciona con un menor desempeño laboral de los médicos residentes en emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen 2019.

Las mayores medidas de bioseguridad se correlacionan con menor nivel de estrés de los médicos residentes en emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen 2019.

### 3.2 Variables y su operacionalización

Variable	Definición	Tipo por su naturaleza	Indicador		Escala de medición	Categorías y sus valores	Medio de verificación
Variable 1. Factores psicosociales	Situaciones biopsicosociales, que están presentes en el trabajo, donde puede afectar la salud física y mental, así también las interacciones entre el trabajo y el trabajador como lo es el médico residente durante la guardia en el	Cualitativa	TIEMPO DE TRABAJO (TT)	(Preguntas 1,2,5,6)	Nominal	Adecuado: Percentil < P65	Ficha de recolección de datos
			AUTONOMÍA (AU)	(Preguntas 3,7,8,9,10)	Nominal	Moderado: P65 ≤	Ficha de recolección de datos
			CARGA DE TRABAJO (CT)	(Preguntas 23, 24, 25, 21, 22, 27, 30, 31, 32, 26, 28, 29, 4)	Nominal	Percentil < P75 Elevado: P75 ≤	Ficha de recolección de datos
			DEMANDAS PSICOLÓGICAS (DP)	(Preguntas 33,34,35,36)	Nominal	Percentil < P85 Muy elevado:	Ficha de recolección de datos

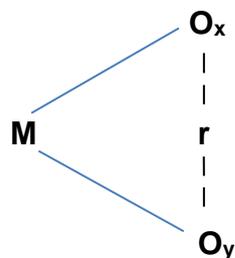
	servicio de Emergencia, (OMS)		VARIEDAD/CORTENIDO (VC)	(Preguntas 37,38,39, 40)	Nominal	Percentil $\geq$ P85	Ficha de recolección de datos
			PARTICIPACIÓN/SUPERVISIÓN (PS)	(Preguntas 11,12)	Nominal		Ficha de recolección de datos
			INTERÉS POR EL TRABAJADOR/COMPENSACIÓN (ITC)	(Preguntas 13,41,42,43,44)	Nominal		Ficha de recolección de datos
			DESEMPEÑO DE ROL (DR)	(Preguntas 14,15)	Nominal		Ficha de recolección de datos
			RELACIONES Y APOYO SOCIAL (RAS)	(Preguntas 16, 17, 18, 19, 20)	Nominal		Ficha de recolección de datos
Variable 2. Medidas de bioseguridad	Son conjunto de medidas preventivas que tienen la finalidad de proteger y mantener de posibles contagios de enfermedad entre la relación médico- paciente en el trabajo de emergencia, frente a riesgos laborales producidos por agentes biológicos, físicos y químicos.	Cualitativa	Lavado de manos	Checklist 01	Nominal	Aplica No aplica	Ficha de observación
			Calzado de guantes	Checklist 02	Nominal		Ficha de observación
			Utilización de barbijo	Checklist 03	Nominal		Ficha de observación
			Protección ocular	Checklist 04	Nominal		Ficha de observación
			Calzado de mandilón	Checklist 05	Nominal		Ficha de observación
			Soluciones de alcohol	Checklist 06	Nominal		Ficha de observación
			Gluconato de clorhexidina	Checklist 07	Nominal		Ficha de observación
			Soluciones de Yodo.	Checklist 08	Nominal		Ficha de observación
			Métodos de esterilización	Checklist 09	Nominal		Ficha de observación
			Manejo de material estéril	Checklist 10	Nominal		Ficha de observación
			Distribución de residuos sólidos	Checklist 11	Nominal		Ficha de observación
			Eliminación de residuos punzocortantes	Checklist 12	Nominal		Ficha de observación
			Manipulación de residuos Biocontaminados	Checklist 13	Nominal		Ficha de observación

## CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA

### 4.1 Tipos y diseño

El tipo de la investigación tiene un enfoque cualitativo y de diseño correlacional con corte transversal.

Parametros	valores	
N	130	
Z	1.96	
P	50%	
Q	50%	
e	5%	
		$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$
n = tamaño de muestra que busco		$n = \frac{130 \times 1.96 \times 0.5 \times 0.5}{0.05 \times (130 - 1) + 1.96 \times 0.5 \times 0.5}$
N= Tamaño de poblacion (Numero de Residentes que hacen Guardia)		
Z= Nivel de confianza ( Propuesta por mi)		n = 97.32
e= Error estimado ( propuesta por mi)		
P= Probabilidad que ocurra exposicion psicosocial		<b>n = 100</b> población hallada
q= (1-P) = Probabiulidad que NO ocurra lo estudiado		



- M:** Muestra de estudio: 130 médicos residentes
- O<sub>x</sub>:** Factores psicosociales primera variable
- O<sub>y</sub>:** Medidas de Bioseguridad segunda variable
- r:** Niveles de relación entre las variables concurrentes

## **4.2 Diseño muestral**

### **Población universo**

El universo poblacional está conformado por médicos residentes jóvenes entre mujeres y varones que ingresaron por diferentes universidades, al programa de Residentado Médico para su especialización y tienen como sede hospitalaria el Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen (HNGAI).

### **Población de estudio**

La población que accede a la investigación son 130 médicos residentes que realizan guardias en la Emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen.

### **Tamaño de la muestra**

La muestra probabilística calculada es 100 médicos residentes que laboran en el servicio de Emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen.

### **Muestreo**

Utilizamos la fórmula para calcular el tamaño de muestra cuando se conoce el tamaño de la población de médicos residentes que laboran en la Emergencia del HNGAI.

### **Criterios de inclusión**

Médicos residentes que son programados en las guardias de Emergencia del HNGAI, que cursan el primer año, que no hayan padecido de trastornos por estrés antes de su ingreso al hospital y que cumplieron su turno programado en Emergencia.

### **Criterios de exclusión**

Médicos residentes que no desean participar en el estudio y no laboren en emergencia del del HNGAI y médicos residentes que no realizan guardias.

### 4.3 Técnicas y procedimiento de recolección de datos

Son los procedimientos mediante los cuales se lleva a cabo la evaluación. Una técnica para la recolección de la información es un procedimiento que sirve para obtener la información requerida.

La técnica utilizada en el estudio será a través de dos instrumentos de recolección de datos:

La primera es el validado por el (INSHT) cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales: el instrumento constará de 44 ítems y se evaluarán de acuerdo a las respuestas: siempre o casi siempre (1), a menudo (2), a veces (3), nunca o casi nunca (4). Dichos puntajes se evaluarán con la tabla de nivel de riesgo:

Percentil obtenido	Riesgo
Percentil $\geq$ P85	Muy elevado
$P75 \leq$ Percentil $<$ P85	Elevado
$P65 \leq$ Percentil $<$ P75	Moderado
Percentil $<$ P65	Situación adecuada

El segundo instrumento es elaborado por el autor Fernando Churata salón, que será un checklist observacional de bioseguridad de acuerdo a los indicadores planteados y constará de 13 ítems con respuesta de aplica SÍ (1) o no aplica NO (0), de acuerdo a la evaluación del observador.

### 4.4 Procesamiento y análisis de datos

El método es cuantitativo, postrecopilación de la base de datos se procesará a utilizar el programa SPSS, toda la base de datos, y se expresará a través de barra de gráficos.

Durante la interpretación de los factores psicosociales, se tomará algunos parámetros, los cuales se detallan: siempre o casi siempre (1), a menudo (2), a veces (3), nunca o casi nunca (4). De la misma manera, se utilizarán los instrumentos validados para valorar la bioseguridad, de acuerdo a la ficha de evaluación observacional utilizando los parámetros siguientes: si aplica SÍ (1) o no aplica NO (0), las cuales será evaluadas por el observador.

La base de datos que se obtendrá la analizaremos; la utilización de los datos se realizará previa revisión de calidad de los cuestionarios y fichas de evaluación.

Nuestras dos variables la someteremos a pruebas estadísticas, con la utilización de tablas dinámicas con frecuencia, analizando los resultados; durante el estudio de la hipótesis emplearemos el Chi cuadrado, con una significancia de 0.05; 95%, y una confiabilidad del 5% del error relativo.

#### **4.5 Aspectos éticos**

Si fuera necesario aplicación del conocimiento informado de la población en estudio, se solicitará el permiso de jefatura de servicio de Emergencia para recolectar los datos.

El objetivo del estudio la declararemos, duración, procedimientos involucrados, beneficios del estudio, confidencialidad de los datos, declaración de que la participación es voluntaria.

## CRONOGRAMA

Pasos	2020-2021											
	Jun.	Jul.	Ago.	Set.	Oct.	Nov.	Dic.	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.
Diseño y elaboración del proyecto de investigación	X											
Redacción final del proyecto de investigación		X	X									
Aprobación del proyecto de investigación				X								
Recolección de datos					X							
Procesamiento y análisis de datos						X						
Elaboración del informe							X					
Correcciones del trabajo de investigación								X	X			
Aprobación del trabajo de investigación										X		
Publicación del artículo científico											X	

## PRESUPUESTO

Para la realización del presente trabajo de investigación, será necesaria la implementación de los siguientes recursos

<b>Concepto</b>	<b>Monto estimado (soles)</b>
<b>Material de escritorio</b>	400.00
<b>Adquisición de software</b>	900.00
<b>Internet</b>	300.00
<b>Impresiones</b>	400.00
<b>Logística</b>	300.00
<b>Traslados</b>	1000.00
<b>TOTAL</b>	<b>3300.00</b>

## FUENTES DE INFORMACIÓN

1. Riesgos psicosociales | ISTAS [Internet]. [citado 2020 May 24]. Disponible en: <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgospsicosociales>
2. El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general (08/02/19)| Asesoría Jurídico-Técnica especializada en Prevención de Riesgos Laborales [Internet]. [citado 2020 May 26]. Disponible en: <https://netriskprevencion.com/El-efecto-sobre-la-salud-de-los-riesgos-psicosociales-en-el-trabajo-una-vision>
3. Qué es un riesgo psicosocial | UGT - Observatorio de Riesgos Psicosociales [Internet]. [citado 2020 Jun 6]. Disponible en: <http://www.observatorioriesgospsicosociales.com/que-es-un-riesgo-psicosocial>
4. Aguilar-Elena R, González Sánchez J, Morchón R, & Martínez-Merino V. ¿Seguridad biológica o bioseguridad laboral? Gac Sanit [Internet]. Ediciones Doyma, S.L.; 2015 Dic [citado 2020 Jun 5]; 29: 473-473. Disponible en: <https://www.scielosp.org/article/gs/2015.v29n6/473-473/>
5. Tür FÇ, Toker İ, Şaşmaz CT, Hacı S, & Türe B. Occupational stress experienced by residents and faculty physicians on night shifts. Scand J Trauma Resusc Emerg Med. 2016 Mar; 24: 34.
6. PLAN\_NACIONAL\_PREVENCION DE VHB,VIH y TB 2010-2015 .pdf [Internet]. [citado 2018 Nov 1]. Disponible en: [http://www.digesa.minsa.gob.pe/material\\_educativo/pdf/PLAN\\_NACIONAL\\_PREVENCION%20DE%20VHB,VIH%20y%20TB%202010-2015%20.pdf](http://www.digesa.minsa.gob.pe/material_educativo/pdf/PLAN_NACIONAL_PREVENCION%20DE%20VHB,VIH%20y%20TB%202010-2015%20.pdf)
7. Villegas Jara K. Factores psicosociales y su relación con las medidas de Bioseguridad en el manejo de fluidos corporales por enfermeras de las áreas críticas - Hospital Belén de Trujillo 2016. Universidad César Vallejo [Internet]. 2016 [citado 2018 Nov 5]; Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/788>
8. Kecklund G, & Axelsson J. Health consequences of shift work and insufficient sleep. BMJ. 2016 Nov; 355: i5210.

9. Ceballos P, Rolo G, Hernández E, Díaz D, Paravic T, & Burgos M. Factores psicosociales y Carga mental de trabajo: una realidad percibida por enfermeras/os en Unidades Críticas. *Revista Latino-Americana de Enfermagem* [Internet]. 2015 Abr [citado 2018 Nov 4]; 23(2): 315-22. Disponible en: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-11692015000200018&lng=en&tlng=en](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692015000200018&lng=en&tlng=en)
10. Ramírez C, & Alexandra S. Medidas de bioseguridad aplicadas por el profesional de enfermería frente a los riesgos biológicos en el servicio de sala de operaciones del Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima - 2016. Repositorio de Tesis - UNMSM [Internet]. 2017 [citado 2018 Nov 4]; Disponible en: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/6384>
11. Fernández M, González J, Iribar C, & Peinado J. Psychosocial risks and stress as predictors of burnout in junior doctors performing emergency guards. *Gac Med Mex.* 2017; 153(4): 450-8.
12. Rahman HA, Abdul-Mumin K, & Naing L. Un estudio sobre los factores psicosociales como predictores de fatiga relacionada con el trabajo. *Br J Nurs.* 2016 Jul; 25(13): 757-63.
13. Rasmussen K, Pedersen AHM, Pape L, Mikkelsen KL, Madsen MD, & Nielsen KJ. Work environment influences adverse events in an emergency department. *Dan Med J.* 2014 May; 61(5): A4812.
14. Pachas O, & Gisela F. Relación entre el nivel de conocimiento y prácticas de medidas de bioseguridad en internas de enfermería del Hospital San José de la Provincia de Chincha en el 2017. Universidad Autónoma de Ica [Internet]. 2017 Dic [citado 2018 Nov 4]; Disponible en: <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/199732>
15. Carretero G, & Johana J. Nivel de conocimiento de las buenas prácticas en bioseguridad del personal Tecnólogo Médico en Radiología del Hospital Militar Central y del Hospital Nacional Luis Negreiros Vega 2015. Repositorio de Tesis - UNMSM [Internet]. 2016 [citado 2018 Nov 4]; Disponible en: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/4814>

16. Ríos A, & Antonio P. Nivel de conocimiento y aplicación de las medidas de bioseguridad de la Morgue Central de Lima, 2017. Repositorio Institucional - UCV [Internet]. 2017 [citado 2018 Nov 4]; Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8777>
17. Aranciaga Campos HA. Efecto del protocolo de higiene de manos en conocimientos y prácticas como medida de bioseguridad en profesionales de enfermería en el ACLAS Pillcomarca, 2016. 2017.
18. Bertocchi S, & De JAR. Conocimientos de las medidas de bioseguridad en trabajadores de la salud. Horizonte Médico [Internet]. 2017 Oct [citado 2018 Nov 4]; 17(4): 53-7. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1727-558X2017000400009 &lng =es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1727-558X2017000400009&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
19. Pérez Bilbao J. Factor psico-social: metodología de evaluación. Instituto Nacional de Higiene en el Trabajo INHT. 2012;(926): 6.
20. MANUAL\_DE\_BIOSEGURIDAD.pdf [Internet]. [citado 2018 Nov 5]. Disponible en: [http://www.upch.edu.pe/faest/images/stories/upcyd/sgc-sae/normas-sae/MANUAL\\_DE\\_BIOSEGURIDAD.pdf](http://www.upch.edu.pe/faest/images/stories/upcyd/sgc-sae/normas-sae/MANUAL_DE_BIOSEGURIDAD.pdf)
21. ManualBioseguridad.pdf [Internet]. [citado 2018 Nov 5]. Disponible en: <https://www.hospitalsjl.gob.pe/ArchivosDescarga/Anestesiologia/ManualBioseguridad.pdf>
22. Riesgos de origen biológico [Internet]. [citado 2020 Jun 6]. Disponible en: <https://www.sprl.upv.es/riesgos-de-origen-biologico>
23. Ontiveros L. Estrés laboral: no dejes que entre en tu vida [Internet]. Fundación Española del Corazón. [citado 2020 Jun 7]. Disponible en: <https://fundaciondelcorazon.com/corazon-facil/blog-impulso-vital/2499-estres-laboral-no-dejes-que-entre-vida.html>
24. Factores de riesgo | UGT - Observatorio de Riesgos Psicosociales [Internet]. [citado 2020 Jun 6]. Disponible en: <http://www.observatorioriesgospsicosociales.com/factores-de-riesgo>

## ANEXOS

### 1. Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	TIPO DE DISEÑO DE ESTUDIO	POBLACIÓN DE ESTUDIO Y PROCESAMIENTO DE DATOS	INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN
Factores psicosociales y medidas de bioseguridad durante desempeño laboral de médicos residentes en Emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen 2019	<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuáles son los factores psicosociales y su relación con medidas de bioseguridad durante el desempeño laboral de médicos residentes en Emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, 2019?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Identificar los factores psicosociales y su relación con medidas de bioseguridad durante el desempeño laboral de médicos residentes en Emergencia del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, 2019.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Identificar los factores psicosociales durante el desempeño laboral de médicos residentes en Emergencia.</p> <p>Identificar la relación que existe entre la bioseguridad y el estrés de los médicos residentes en Emergencia.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>La exposición a factores psicosociales influye en el incumplimiento de las medidas de bioseguridad durante el desempeño laboral de médicos residentes en Emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, 2019.</p> <p><b>Hipótesis secundarias</b></p> <p>A mayor exposición de factores psicosociales, existirá un menor desempeño laboral de los médicos residentes en Emergencia.</p> <p>A mayores medidas de bioseguridad, existirá menor estrés de los médicos residentes en Emergencia.</p>	Observacional, descriptivo, correlacional, transversal y prospectivo.	Médicos residentes que laboran en el Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen 2019.	<p><b>Primer instrumento:</b></p> <p>Encuestas con método F-Psico consta de 44 preguntas (INSHT).</p> <p><b>Ficha 2:</b></p> <p>Ficha de recolección de datos observacional. (propia).</p>

## 2. Instrumento de recolección de datos

### FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### Primer instrumento

Encuesta aplicada por el instrumento F-Psico que consta de 44 preguntas utilizadas por el Instituto Nacional De Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) España.

Estimado encuestado, lea con detenimiento y marque (X) el número que corresponda.

a) Siempre o casi siempre	b) A menudo	c) A veces	d) Nunca o casi nunca
1	2	3	4

1. ¿Usted trabaja todos los días sábados?

1	2	3	4

2. ¿Usted trabaja los domingos y días feriados?

1	2	3	4

3. ¿Usted tiene tiempo en días u horas, disponibles para sus ver su vida privada?

1	2	3	4

4. ¿Usted tiene tiempo para realizar horas extras en el trabajo o en su domicilio?

1	2	3	4

5. ¿Usted tiene derecho a descansar por 48 h después de trabajar toda la semana?

1	2	3	4

6. ¿Dentro de tu jornada de trabajo, tienes tiempo libre para estar con tu familia y tus amigos?

1	2	3	4

Estimado encuestado, lea con detenimiento y marque (X) el número que corresponda.

a) Siempre o casi siempre	b) A menudo	c) A veces	d) Nunca o casi nunca
1	2	3	4

7. ¿Durante su trabajo, usted decide cuándo desayunar, almorzar, cenar o tomar algún bocadillo?

1	2	3	4

8. ¿Ud. dentro de su horario de trabajo o fuera de los recesos, puedes tomarte un corto descanso, si lo necesitas?

1	2	3	4

9. ¿Ud. realiza sus labores al mismo ritmo que cuando empezó su jornada de trabajo?

1	2	3	4

10. ¿Ud. participa de decisiones importantes:

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

	1	2	3	4
Tus deberes dentro de tu trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución de labores en el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución por área y servicio de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Te dicen cómo hacer tus tareas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Te dicen cuánto debes trabajar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Calidad de labores que aras	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Participas en mejorar los problemas de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estás durante la elaboración del rol de turnos rotativos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No trabajo en turnos rotativos	<input type="checkbox"/>			

11. Cuanto participas en los aspectos cambios laborales:

	Puedo decidir	Se me consulta	Solo recibo información	Ninguna participación
	1	2	3	4
Participar en cambios de grupos de guardia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inicio de maneras de laborar en tu entidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inauguración y promoción de nuevos productos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Redistribución y ordenamiento de tu área de labor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cambios de los jefes o entre tus superiores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elección de nuevos de trabajadores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Realizar la normativa interna del trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. ¿Ud. y su jefe supervisor trabajan de la mano en los siguientes aspectos?

	No interviene	Insuficiente	Adecuada	Excesiva
	1	2	3	4
La metodología para hacer el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Planificar y mejorar el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El ritmo de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Calidad del trabajo realizado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. ¿Ud. está satisfecho con la información recibido por el hospital? marque lo señalado:

	No hay información	Insuficiente	Es adecuada
	1	2	3
El tipo de formación es buena	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EL ascenso es por tu capacidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es clara la información para ascenso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EsSalud tiene prestigio en el mercado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. Ud. en el hospital almenara ¿cómo valoras la información acerca de la metodología siguiente?

	Muy Clara	Clara	Poco clara	Nada clara
	1	2	3	4
Acerca de tus tareas, responsabilidades y competencias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los realizas de acuerdo a los protocolos y métodos aprobados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El número de tareas son las adecuadas por jornada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es adecuado el tiempo para cada tarea que realizas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cuando existe fallas en el trabajo, la responsabilidad recae sobre ti.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. Marque Ud. ¿Cuál de las situaciones existe durante tu trabajo hospitalario?

	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca
	1	2	3	4
Te designan trabajos que no las puedes realizar por falta de EPP y personal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En situaciones de Emergencia extrema, omites protocolos y métodos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En decisiones difíciles prefieres no participas por las responsabilidades legales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Durante tu trabajo, los médicos asistentes te dicen una cosa y otra de manera contradictorias.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las tareas que te ordenan no son parte de tus funciones y las deberían hacer otros trabajadores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16. Ud. al realizar un procedimiento muy complejo y necesitas apoyo, ¿a quién solicitas ayuda?

	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca	No tengo, no hay otras personas
	1	2	3	4	5
A tu jefe inmediato	<input type="checkbox"/>				
Tus compañeros residentes	<input type="checkbox"/>				
Tus subordinados	<input type="checkbox"/>				
Otras personas que trabajan en la empresa	<input type="checkbox"/>				

17. ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?

a) buenas	<input type="checkbox"/>	1
b) regulares	<input type="checkbox"/>	2
a) malas	<input type="checkbox"/>	3
b) no tengo compañeros	<input type="checkbox"/>	4

18. Con qué frecuencia se producen estos sucesos dentro de tu trabajo:

	Raras veces	Con frecuencia	Constantemente	No existen
	1	2	3	4
Los conflictos interpersonales de los trabajadores	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Las situaciones de agresiones y lesiones física	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Las violencia psicológica e insultos entre trabajadores	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Las situaciones de acoso sexual dentro del trabajo	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

19. El Hospital interviene en situaciones de peleas o conflictos entre trabajadores:

- |   |   |
|---|---|
| a) deja que sean los implicados quienes solucionen el tema                          | 1 |
| b) pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema | 2 |
| c) tiene establecido un procedimiento formal de actuación                           | 3 |
| d) no lo sé   | 4 |

Estimado encuestado, lea con detenimiento y marque (X) el número que corresponda.

a) Siempre o casi siempre	b) A menudo	c) A veces	d) Nunca o casi nunca
1	2	3	4

20. Dentro de tu trabajo ¿te discriminan? Por tu edad, sexo, religión, raza, especialidad

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

21. ¿Durante el turno de trabajo en la emergencia del HNGAI, cuanto tiempo estas muy concentrado para hacer tus atenciones de pacientes críticos, que te impide conversar, desplazarte o hacer otras cosas?

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

21. ¿Ud. como considera que es su concentración, durante la atención en la emergencia del HNGAI?

- a) muy alta  1
- b) alta  2
- c) media  3
- d) baja  4
- e) muy baja  5

**Estimado encuestado, lea con detenimiento y marque (X) el número que corresponda.**

a) Siempre o casi siempre	b) A menudo	c) A veces	d) Nunca o casi nunca
1	2	3	4

22. ¿Ud. considera que el tiempo que te programan en la emergencia es adecuado?

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

23. Las atenciones de pacientes críticos ¿hace que tu trabajo se mas rápido?

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

24. ¿Cuándo atiendes emergencias graves tienes que trabajar más rápido?

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

25. El trabajo que realizas en la emergencia del HNGAI es:

- a) excesiva  1
- b) elevada  2
- c) adecuada  3
- d) escasa  4
- e) muy escasa  5

26. ¿Tienes muchos pacientes que están a tu cargo?

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

Estimado encuestado, lea con detenimiento y marque (X) el número que corresponda.

a) siempre o casi siempre	b) a menudo	c) a veces	d) nunca o casi nunca
1	2	3	4

27. El trabajo en la emergencia ¿es muy difícil y muy complejo?

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

28. ¿Durante tu trabajo en la emergencia, necesitaste de ayuda, interconsultas o consejos de para completar el diagnóstico clínico de tu paciente?

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

29. ¿Durante tu trabajo en la emergencia, tuviste que dejar tu atención programada por una emergencia grave no programada?

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

30. Al existir muchas emergencias graves ¿alteran el cumplimiento de tu programación de trabajo?

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

31. ¿El trabajo en la emergencia es muy irregular y muy cambiante?

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

32. Tu trabajo en la emergencia necesita de:

	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca
	1	2	3	4
Aprender nuevos conocimientos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adaptarse a nuevas situaciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tomar iniciativas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tener buena memoria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ser creativo y con iniciativa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tratar directamente con el paciente y sus familiares.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

33. Durante tu trabajo en la emergencia del HNGAI, cada cuanto tienes que ocultar tus emisiones frente a:

	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca	No tengo, no trato
	1	2	3	4	5
Tus jefes inmediatos	<input type="checkbox"/>				
Tus Internos o residentes	<input type="checkbox"/>				
Tus compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>				
Los pacientes y sus familiares	<input type="checkbox"/>				

Estimado encuestado, lea con detenimiento y marque (X) el número que corresponda.

a) siempre o casi siempre	b) a menudo	c) a veces	d) nunca o casi nunca
1	2	3	4

34. Durante tu trabajo en la emergencia del HNGAI ¿te expones a situaciones que te pueden afectar emocionalmente?

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

35. Por el trabajo en emergencia que realizas, ¿en qué momento se espera que des respuesta a los problemas emocionales y personales de tus pacientes y sus familiares?

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

36. ¿Tu trabajo en la emergencia te resulta que es de rutina?

- |             |                          |   |
|-------------|--------------------------|---|
| a) no       | <input type="checkbox"/> | 1 |
| b) a veces  | <input type="checkbox"/> | 2 |
| c) bastante | <input type="checkbox"/> | 3 |
| d) mucho    | <input type="checkbox"/> | 4 |

37. ¿Durante tu trabajo en la emergencia del HNGAI, te parece que tiene sentido?:

- |             |                          |   |
|-------------|--------------------------|---|
| a) mucho    | <input type="checkbox"/> | 1 |
| b) bastante | <input type="checkbox"/> | 2 |
| c) poco     | <input type="checkbox"/> | 3 |
| d) nada     | <input type="checkbox"/> | 4 |

38. ¿Consideras que tu trabajo contribuye al Hospital Almenara y a EsSalud?

- |                      |                          |   |
|----------------------|--------------------------|---|
| no es muy importante | <input type="checkbox"/> | 1 |
| es importante        | <input type="checkbox"/> | 2 |
| es muy importante    | <input type="checkbox"/> | 3 |
| no lo sé             | <input type="checkbox"/> | 4 |

39. ¿Consideras que te reconocen tu trabajo?

	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca	No tengo, no trato
	1	2	3	4	5
Tus jefes	<input type="checkbox"/>				
Tus compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>				
El paciente, sus familiares, o público	<input type="checkbox"/>				
Internos, alumnos, pacientes, etc.	<input type="checkbox"/>				
Tus amigos y familiares	<input type="checkbox"/>				

40. ¿EsSalud te da facilidades para que puedas desarrollarte profesionalmente?

- |  |                          |   |
|--|--------------------------|---|
| a) Adecuadamente                                   | <input type="checkbox"/> | 1 |
| b) Regular   | <input type="checkbox"/> | 2 |
| c) Insuficientemente                               | <input type="checkbox"/> | 3 |
| d) No existe posibilidad de desarrollo profesional | <input type="checkbox"/> | 4 |

41. ¿Cómo es la formación académica dentro del Hospital Almenara?

- |                                  |                          |   |
|----------------------------------|--------------------------|---|
| a) Muy adecuada                  | <input type="checkbox"/> | 1 |
| b) Suficiente                    | <input type="checkbox"/> | 2 |
| c) Insuficiente en algunos casos | <input type="checkbox"/> | 3 |
| d) Totalmente insuficiente       | <input type="checkbox"/> | 4 |

42. ¿Ud. cree que existe una adecuada retribución entre lo que hace y el Hospital Almenara?

- |                                  |                          |   |
|----------------------------------|--------------------------|---|
| a) muy adecuada                  | <input type="checkbox"/> | 1 |
| b) suficiente                    | <input type="checkbox"/> | 2 |
| c) insuficiente en algunos casos | <input type="checkbox"/> | 3 |
| d) totalmente insuficiente       | <input type="checkbox"/> | 4 |

43. ¿Ud. está satisfecho con la remuneración mensual que EsSalud le brinda por sus servicios médicos en emergencia?

- |                     |                          |   |
|---------------------|--------------------------|---|
| a) muy satisfecho   | <input type="checkbox"/> | 1 |
| b) satisfecho       | <input type="checkbox"/> | 2 |
| c) insatisfecho     | <input type="checkbox"/> | 3 |
| d) muy insatisfecho | <input type="checkbox"/> | 4 |

## Segundo instrumento

FICHA DE OBSERVACIÓN		SÍ	NO
1	<b>EI LAVADO DE MANOS</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se lava las manos de acuerdo a los 11 pasos de la OMS.</li> <li>• Se lava las manos entre uno y otro paciente atendido.</li> <li>• Se lava las manos al terminar la manipulación de Materiales Biocontaminados.</li> </ul>		
2	<b>LA UTILIZACIÓN DE GUANTES PARA MANIPULAR LOS MATERIALES:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contaminado.</li> <li>• Biocontaminados.</li> <li>• Residuos comunes.</li> </ul>		
3	<b>UTILIZACIÓN DE MASCARILLAS N 95:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se cuenta con respirador N95 o el KN95 en el servicio.</li> <li>• Uso adecuado de Respirador N95 durante la atención de paciente tosedor.</li> <li>• Saben Colocarse el respirador N95 o el KN95 adecuadamente.</li> </ul>		
4	<b>UTILIZA VISOR DE PROTECCIÓN O VISOR OCULAR:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se cuenta con EPP de protección visual o visores en el servicio.</li> <li>• Existe EPP de protección ocular, cuando se expone a fluidos corporales altamente infecciosos.</li> </ul>		
5	<b>UTILIZA DE MANDILES Y/O GUARDA POLVO:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se cuenta con mandilones descartables y/o guarda polvo en el servicio.</li> <li>• En qué casos se usa mandil y/o guarda polvo:               <ol style="list-style-type: none"> <li>a) En la atención directa al paciente</li> <li>b) Se usa exclusivamente en pacientes con aislamiento y no puede utilizarse fuera del servicio.</li> </ol> </li> </ul>		
6	<b>SUTILIZA LOS ANTISÉPTICOS:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se limpia y desinfecta los ambientes con legía después de un alta.</li> <li>• Se utiliza el Gluconato de clorohexidina al 2% durante el lavado de manos.</li> <li>• Utiliza de yodopovidona para la limpieza de una herida durante la curación y cirugías.</li> </ul>		
7	<b>ESTERILIZACIÓN:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Clasifica adecuadamente el material para esterilizar de acuerdo al tipo ya sea físicos o químicos.</li> <li>• Para manipular el equipos limpios y estériles, utiliza pinzas.</li> </ul>		
8	<b>SEGREGACIÓN DE RESIDUOS SÓLIDOS:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Segrega adecuadamente los residuos Biocontaminados en contenedor con bolsa de color rojo.</li> <li>• Segrega adecuadamente los residuos especiales en contenedor con bolsas de color amarillas.</li> <li>• Segrega adecuadamente los residuos comunes en contenedor con bolsas de color negro.</li> </ul>		
9	<b>ELIMINACIÓN DE MATERIAL PUNZOCORTANTES UTILIZADOS:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Descarta material punzo cortante (agujas, bisturí, etc.) en los tachos rígidos de manera adecuada.</li> <li>• Utiliza el tacho solo hasta los ¾ partes de su capacidad.</li> <li>• Re encapucha las jeringas después de utilizarlas.</li> </ul>		
10	<b>ELIMINACIÓN DE RESIDUOS BIO-CONTAMINADOS:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se usa guantes de látex.</li> <li>• Utiliza mascarilla con visor de ojos.</li> <li>• Eliminación directa en el drenaje de todos los fluidos corporales de los pacientes.</li> </ul>		

### 3. Consentimiento informado

#### PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES

El presente proyecto de investigación es conducido por Fernando Churata Salón, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Medicina Humana de la USMP. La finalidad del presente estudio es como los factores psicosociales influyen directamente en la bioseguridad durante desempeño laboral de médicos residentes en emergencia Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Si usted está dispuesto a participar en la investigación, se le pedirá responder una encuesta de 44 preguntas tipo IBM, que le tomará 44 minutos de su tiempo, Encueta utilizara el método F-Psico que consta de 44 preguntas, utilizadas por el Instituto Nacional De Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).

La participación es totalmente voluntaria y la información que se recoja será estrictamente confidencial y sin ningún otro propósito que no esté contemplado en este proyecto de investigación.

Si tiene una duda con relación al desarrollo de la investigación, usted es libre de realizar las preguntas ante las dudas. Si se sintiera incómoda/do, con alguna de las preguntas, puede pedir se le aclare al investigador y/o abstenerse de responder.

Yo, \_\_\_\_\_

Con todas mis facultades accedo a dar mi consentimiento para participar en la encuesta y que mi participación es por mi decisión propia y que recibí información de manera verbal sobre el proyecto, donde hice preguntas sobre mis dudas.

Al firmar este documento autorizo que utilicen la información recogida a través de la encuesta, además se me explica que puedo decidir terminar mi participación en cualquier momento de la encuesta, sin que esto me perjudique.

Muchas gracias por su participación del proyecto de investigación.

Fecha: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_