



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE SALUD**

**Salud ocupacional y riesgos psicosociales en el personal del servicio de
emergencia de un hospital público, Cusco-Perú, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Quispe Sallo, Rocio (orcid.org/0000-0002-0755-2049)

ASESOR:

Dr. Chunga Diaz, Tito Orlando (orcid.org/0000-0003-2933-6715)

Mg. Gamarra Chavez, Carlos Antonio (orcid.org/0000-0002-5625-7820)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de Prestaciones Asistenciales y Gestión de Riesgos en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA — PERÚ

2023

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a Dios, a mis adorados hijos Diego Friederic y Franchesco Steven que son mi motivo y motor para seguir superándome día a día, a mi amado esposo por brindarme paciencia, comprensión y amor, a mis padres Engracia y Fernando por su apoyo incondicional y su amor infinito, a mis amigos, docentes y todas aquellas personas que de alguna manera me apoyaron por el logro de este.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por darme vida y salud, a toda mi linda familia porque gracias a ellos soy lo que ahora soy por el apoyo incondicional en esta etapa de mi vida a la universidad a mis docentes por ayudarme en este proceso de formación y a todas las personas que de alguna y otra manera me ayudaron.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHUNGA DIAZ TITO ORLANDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "

Salud ocupacional y riesgos psicosociales en el personal del servicio de emergencia de un hospital público, Cusco-Perú, 2022.", cuyo autor es QUISPE SALLO ROCIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 15 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHUNGA DIAZ TITO ORLANDO DNI: 16746065 ORCID: 0000-0003-2933-6715	Firmado electrónicamente por: TCHUNGA el 15-01- 2023 07:54:02

Código documento Trilce: TRI - 0489343





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, QUISPE SALLO ROCIO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Salud ocupacional y riesgos psicosociales en el personal del servicio de emergencia de un hospital público, Cusco-Perú, 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
QUISPE SALLO ROCIO DNI: 42230135 ORCID: 0000-0002-0735-2049	Firmado electrónicamente por: RQUISPESAB3 el 10- 01-2023 22:59:44

Código documento Trilce: INV - 1041141

Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenido	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	18
3.6 Métodos de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	vi

Índice de tablas

Tabla 1 Validación por jueces expertos	18
Tabla 2 Resultados para la confiabilidad de los instrumentos	18
Tabla 3 <i>Distribución de frecuencias para la variable Salud ocupacional</i>	20
Tabla 4 <i>Distribución de frecuencias para la dimensión Salud ocupacional</i>	21
Tabla 5 <i>Distribución de frecuencias para la variable riesgos psicosociales</i>	22
Tabla 6 <i>Distribución de frecuencias para las dimensiones de la variable riesgos psicosociales</i>	23
Tabla 7 <i>Relación entre las variables salud ocupacional y riesgo psicosociales</i>	24
Tabla 8 <i>Relación entre la educación para la salud y riesgo psicosociales</i>	25
Tabla 9 <i>Relación entre la comunicación e información y riesgo psicosociales</i>	26
Tabla 10 <i>Relación entre la acción intersectorial y riesgo psicosociales</i>	27

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal establecer la relación entre la salud ocupacional los riesgos psicosociales en el personal del servicio de emergencia del hospital público, Cusco-Perú, 2022, para lo cual se desarrolló una investigación con enfoque cuantitativo, siendo por su propósito la investigación básica, con diseño no experimental, de tipo descriptivo correlacionar, transversal por su temporalidad. La población de estudio estuvo constituida por el personal que labora en el servicio de emergencia del hospital público de Cusco en número de 122 trabajadores, que coincidió con la muestra, la cual se aplicaron los dos cuestionarios, uno para medir la salud ocupacional y otro para evaluar los riesgos psicosociales, siendo dichos cuestionarios validados y estudiados en cuanto a su confiabilidad. Los resultados de la investigación permitieron concluir que la salud ocupacional se relaciona de manera directa y significativa con los riesgos psicosociales que afrontan el personal de emergencia de un hospital público en Cusco, en el año 2022, lo cual se evidencia a partir del análisis de correlación de Spearman, mostrándose la presencia de una relación inversa y alta entre dichas variables, obteniéndose el valor de -0.855 , ello implica que mejores valores en cuanto a la salud ocupacional se asocian con un mayor riesgo presentado en el ámbito psicosocial en los trabajadores de dicho hospital.

Palabras clave: Salud ocupacional, riesgo psicosocial, servicio de emergencia

Abstract

The main objective of this research was to establish the relationship between occupational health and psychosocial risks in the staff of the emergency service of the public hospital, Cusco-Peru, 2022, for which research with a quantitative approach was developed, being for its purpose basic research, with non-experimental design, descriptive correlational type, cross-sectional for its temporality. The study population was constituted by the personnel working in the emergency service of the public hospital of Cusco in the number of 122 workers, which coincided with the sample, to which the two questionnaires were applied, one to measure occupational health and the other to evaluate psychosocial risks, being these questionnaires validated and studied for their reliability. The results of the research allowed concluding that occupational health is directly and significantly related to the psychosocial risks faced by the emergency personnel of a public hospital in Cusco, in the year 2022, which is evidenced from the Spearman correlation analysis, showing the presence of an inverse and high relationship between these variables, obtaining the value of -0.855, which implies that better values in terms of occupational health are associated with a higher risk presented in the psychosocial field in the workers of the hospital.

Keywords: Occupational health, psychosocial risk, emergency service.

I. INTRODUCCIÓN

Los trabajadores de salud están expuestos de manera constate, por la naturaleza de su trabajo a los riesgos ocupacionales que pueden vulnerar la salud, en diferente grado, de los trabajadores, si bien es cierto en un escenario ideal se busca reducir tales riesgos, las condiciones en las que se desarrollan las actividades propias del trabajo de salud en los establecimientos de salud de nuestro país, se constituyen en riesgos que incrementan la probabilidad de incidir de manera nociva en la salud del personal asistencial principalmente.

Como consecuencia de la pandemia ocasionada por el Covid 19 se han realizado investigaciones acerca de cómo dicho evento ha impactado en el trabajo realizado por el personal salud, así en el ámbito internacional Rigotti et al. (2021) manifiesta que el desarrollo de vacunas, el tratamiento de enfermedades en condiciones suigéneris, las medidas políticas para combatir la pandemia, generó enormes desafíos para las sociedades, asimismo los factores estresantes variaron desde aquellos presentados para las personas por el distanciamiento social, los cambios provocados en la vida diaria, los sistema de salud sobrecargados y las consecuencias económicas para sus pobladores, no obstante es importante destacar la incidencia elevada de trastornos psicológicos como la ansiedad y depresión y síntomas de estrés postraumático, los cuales tuvieron incidencia en el desarrollo laboral y en la vida de los trabajadores.

La Organización Internacional del Trabajo OIT (2020) destaca la necesidad de revisar y adaptar los mecanismos de seguridad ante la epidemia de Covid 19 y la necesidad de proteger la salud mental de los empleados y de fortalecer la gestión de la salud ocupacional, con énfasis en los factores de riesgo psicosocial según las normas establecidas por el mencionado organismo (OIT, 2020).

Según Pujol y Lazzaro (2018), la satisfacción laboral de los trabajadores y, por extensión, su productividad, han ido disminuyendo como resultado de la exposición a una variedad de factores de riesgos psicosociales que incluyen, entre otras demandas psicológicas que constituyen riesgos para el normal desarrollo de las tareas que se le encomiendan; sobrecarga de trabajo; la

ausencia o falta de apoyo; seguridad en el empleo; y una sensación general de inquietud acerca de la situación laboral de uno.

A nivel nacional Quintana (2020) pone de manifiesto que la labor que realizan los trabajadores se ve afectada por eventos como los desencadenados por la pandemia del Covid 19, no obstante, en la legislación peruana se tiene normas como la ley N°29783 que establece la necesidad de tomar las medidas correspondientes para salvaguardar la seguridad y la salud de los trabajadores, dicha norma en su reglamentación dada por el DS N°005-2012, pone de manifiesto de manera puntual que son los factores de carácter psicosocial un aspecto relevante que afecta al trabajador, durante su desempeño, como su satisfacción y el compromiso que éste tiene hacia la institución.

Asimismo, Aguilar (2020) pone de manifiesto que, en el Perú, si bien existen normas destinadas para hacer una regulación de la salud y de la seguridad en el campo laboral, su aplicación a un constituye parte de las expectativas que desean ser satisfechas por los trabajadores de salud, aún se presentan deficiencias en cuanto a la planificación, la forma que se realice del control y también la verificación o evaluación de los factores de riesgo en el ámbito psicológico.

En la región Cusco, los problemas y vicisitudes que pasan los trabajadores de enfermería en la atención de los pacientes tienen que ver con la infraestructura deficiente y poco conservada que se tienen los hospitales, los cuales no han sido debidamente mantenidos y renovados en el tiempo, sobrepasando la demanda existente de la población por atención en su salud, lo cual genera factores de riesgo psicosocial que terminan afectando o ponen en peligro la salud física y mental de los trabajadores, al respecto la DIRESA (2020) a raíz de la pandemia del Covid 19 establece acciones destinadas a detectar y mitigar situaciones de riesgo tanto para la salud física como mental de los trabajadores, los mismos que de no ser adecuadamente controlados pueden tener repercusiones sobre la salud de los trabajadores y por ende sobre el compromiso que tienen hacia su organización.

El problema general indica lo siguiente: ¿Cuál es la relación entre la salud ocupacional y los riesgos psicosociales en el personal del servicio de emergencia de un hospital público, Cusco-Perú,2022?; siendo los problemas específicos: (a) ¿Cuál es la relación entre la educación para la salud y los riesgos psicosociales en el personal del servicio de emergencia de un hospital público, Cusco-Perú,2022?; (b) ¿Cuál es la relación entre la comunicación e información y los riesgo psicosociales en el personal del servicio de emergencia de un hospital público, Cusco-Perú,2022?. (c) ¿Cuál es la relación entre la acción intersectorial y los riesgos psicosociales en el personal del servicio de emergencia de un hospital público, Cusco-Perú, 2022?

Desde una perspectiva teórica, la justificación del estudio radica en que demuestra un interés por conocer más sobre los efectos de la pandemia del Covid 19 en el trabajo del personal de salud, lo que se ha traducido en un aumento de los riesgos psicosociales en dichos trabajadores, y por lo tanto una necesidad de saber mejor.

Es importante revisar y adaptar estos instrumentos para una mejor medición de los riesgos psicosociales y el compromiso de los trabajadores del área de la salud. Esto porque, desde una perspectiva metodológica, si bien existen instrumentos para evaluar el riesgo psicosocial en los trabajadores, se han llegado a conocer desequilibrios con las nuevas circunstancias en las que se desarrolla el trabajo de los trabajadores del área de la salud.

El estudio tiene justificación práctica por la necesidad de implementar estrategias encaminadas a disminuir los factores que pueden representar una dificultad para el adecuado cumplimiento de las tareas de los trabajadores de salud, y que a su vez pueden afectar el cumplimiento de la calidad de atención a los pacientes que acuden a las instituciones de salud.

El objetivo general de la investigación será: Establecer la relación entre la salud ocupacional y los riesgos psicosociales en el personal del servicio de emergencia de un hospital público, Cusco-Perú, 2022 y los objetivos específicos (a) Establecer la relación entre la educación para la salud y los riesgos psicosociales en el personal del servicio de emergencia de un hospital público,

Cusco-Perú, 2022; (b) Establecer la relación entre la comunicación e información y los riesgos psicosociales en el personal del servicio de emergencia de un hospital público, Cusco-Perú, 2022. (c) Establecer la relación entre la acción intersectorial y los riesgos psicosociales en el personal del servicio de emergencia de un hospital público, Cusco-Perú, 2022.

La hipótesis general de la investigación será que Existe relación entre la salud ocupacional y los riesgos psicosociales en el personal de emergencia de un hospital público de Cusco-Perú, 2022; en tanto las hipótesis específicas afirman que: (a) Existe relación significativa entre la educación para la salud y los riesgos psicosociales en el personal del servicio de emergencia de un hospital público, Cusco-Perú,2022; (b) Existe relación significativa entre la comunicación e información y los riesgos psicosociales en el personal del servicio de emergencia de un hospital público, Cusco-Perú,2022. (c) Existe relación significativa entre la acción intersectorial y los riesgos psicosociales en el personal del servicio de emergencia de un hospital público, Cusco-Perú, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Nivel internacional se presentan las siguientes investigaciones:

Sureda et al. (2019) realizó la investigación que tuvo por propósito realizar la prueba de un modelo de interdependencia para los efectos de los factores de riesgos psicosocial sobre la satisfacción y el conflicto laboral en servidores del área de salud. La investigación se desarrolló con un diseño transversal, el cual contó con una muestra de 249 colaboradores de un hospital público, a quienes se les suministró cuestionarios para evaluar las variables estudio, teniendo como variable latente el conflicto organizacional, se empleó asimismo el ajuste del modelo de ecuaciones estructurales, los resultados mostraron por tanto que cuanto mayor es el riesgo psicosocial, se presentan mayores conflictos de carácter organizacional y la satisfacción percibidas menor.

A raíz de la epidemia de Covid 19, Giménez et al. (2020) realizaron una investigación para investigar los efectos de la percepción de las enfermeras sobre los riesgos psicosociales en sus actividades regulares. Fue un estudio descriptivo y correlacional y los investigadores solicitaron la participación de 92 enfermeras

que trabajaban en hospitales públicos de la Comunidad Valenciana de España. A estas enfermeras se les pidió que completaran dos cuestionarios en línea, uno sobre riesgos psicosociales y otro sobre desempeño laboral. Los hallazgos revelaron que el trabajo emocional y la carga de trabajo presentaban los mayores riesgos psicosociales y que algunos de estos riesgos estaban inversamente relacionados con el acceso de los enfermeros al conocimiento, la efectividad de las acciones realizadas y la disponibilidad de recursos.

De Sio (2018), realizó un estudio cuyo objetivo del estudio fue proporcionar evidencia empírica de los efectos negativos de los contratos temporales en el bienestar psicológico y fisiológico de los empleados y por extensión, en su productividad en el trabajo. El estudio utilizó un diseño transversal y no experimental, con una muestra de 338 técnicos administrativos (hombres y mujeres), y se utilizaron cuestionarios como método principal de recolección de datos. Según los hallazgos del estudio, los empleados con contratos temporales obtuvieron los puntajes promedio más bajos, lo que sugiere que la percepción de los riesgos psicosociales de los trabajadores puede verse afectada por la incertidumbre laboral debido a los contratos temporales, haciéndolos más susceptibles al estrés relacionado con el trabajo y diferencias de género en el trabajo y cómo tales diferencias afectan la productividad laboral.

Rigotti et al. (2021) realizaron su estudio durante la crisis del Covid 19 con la intención de examinar la conexión entre los factores de riesgo psicológico en el lugar de trabajo y los mecanismos de afrontamiento de estos problemas. Para lograrlo, desarrollamos una técnica cuantitativa, basada en un diseño no experimental, y revisamos numerosos estudios que muestran las variables de riesgo vinculadas al desempeño laboral. Con base en nuestros hallazgos, concluimos que no existe una solución fácil al problema de cómo la pandemia afecta la salud mental de los trabajadores y los factores de riesgo con implicación para el desempeño de los trabajadores; sin embargo, es claro que la percepción del riesgo en el agotamiento de los recursos constituye factores que influyen en la relación de amenazas a la salud mental y el bienestar de los trabajadores.

Se tiene la investigación fue realizada por Asant et al. (2019) en las ciudades de Qingyuan y Chaozhou en la provincia de Guangdong para determinar

la conexión entre los factores de riesgo psicosocial, el cansancio, el estrés y la calidad de vida de los empleados en la práctica médica. Se realizó una investigación transversal en 108 consultorios de atención primaria, con la participación de 873 profesionales de la salud mediante el llenado de los cuestionarios de Copenhague sobre calidad de vida y factores de riesgo psicológico. Los resultados indicaron que el 74,6% de los profesionales de la salud encuestados tenían una baja calidad de vida, y ese número aumentó significativamente para aquellos que informaron mayores niveles de desgaste profesional. El personal de atención primaria de la salud en las ciudades en desarrollo de China tiene un trabajo muy estresante que tiene un impacto negativo en su salud y felicidad.

En el contexto nacional se tiene a Aguilar (2022), quien desarrollo un estudio que tuvo como objetivo examinar cómo diferentes variables de riesgo psicosocial afectan la productividad de los empleados en el policlínico de una empresa minera en el sur de Perú. Debido a su objetivo práctico y metodología observacional, esta investigación puede clasificarse como una investigación correlacional. Un total de 240 participantes participaron en esta investigación completando cuestionarios sobre los factores del estudio. En este estudio, encontramos que el riesgo de problemas psicosociales era alto, mientras que el desempeño de los empleados era malo (52,1%). El coeficiente de Spearman para esta relación fue de -0,886 y su significación fue inferior al 5%.

Yapias (2021) realiza una investigación con el objetivo declarado de establecer si la existencia de factores de riesgo psicosocial en el ámbito del laboratorio clínico de un hospital de Tarma se correlaciona o no con el desempeño de los trabajadores. La investigación avanzó sobre la base de un estudio transversal por su amplitud correlacional y por no ser de carácter experimental. Treinta miembros del personal del hospital fueron seleccionados al azar para llenar una encuesta y responder dos preguntas sobre las variables de investigación. La rho de Spearman alcanzó -0,585, lo que indica una relación negativa entre las variables de estudio al nivel de significancia del 5% o inferior.

Rojas (2021) tuvo como objetivo conocer más sobre las características que ponen a las enfermeras que trabajan en la sala de emergencias de un hospital

público en Lima, Perú, en riesgo de sufrir desgaste laboral. El estudio tuvo un enfoque estrecho, se realizó con una metodología cuantitativa, careció de elementos experimentales y fue de tipo transversal y correlacional. La población total que llenó los cuestionarios sobre los factores en cuestión conformó la muestra, la cual estará compuesta por 80 trabajadores de enfermería de urgencias. Los hallazgos demostraron una asociación modesta entre el agotamiento y los factores de riesgo psicosocial, con un valor de ocupación de 0,425, lo que destaca la necesidad de que los empleados desarrollen técnicas para lidiar con condiciones estresantes en el trabajo.

En el trabajo de Custodio (2021) se presentó un examen de cómo los riesgos laborales afectan el desempeño del personal médico en las salas de emergencia de Lima. Sugerimos una investigación transversal correlacional basada en métodos de recolección de datos observacionales para este propósito. De un grupo de 254 trabajadores, 120 fueron seleccionados al azar para completar cuestionarios sobre dos medidas diseñadas para medir el riesgo ocupacional y el desempeño individual. Los resultados apoyaron la hipótesis de que existía un vínculo inverso entre las variables de estudio; el coeficiente de cumplimiento se calculó en -0,276.

López (2019) realizó una investigación correlacional con el objetivo de determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral en los trabajadores de una universidad privada de Lima. Cincuenta empleados de oficina de una universidad privada de Lima participaron en una investigación no experimental de corte transversal, en la que respondieron la evaluación de riesgos psicosociales SUSESO ISTAS-21 y la encuesta de satisfacción laboral. Los hallazgos implican que la presencia de riesgos psicológicos tiene un impacto sustancial en la satisfacción de los empleados y, por lo tanto, en su productividad.

La primera variable es la salud ocupacional la cual es definida como planificación y desarrollo de acciones que permiten tener un bienestar de los trabajadores, generando estrategias que eviten el desarrollo de enfermedades asociadas u ocasionadas por la actividad laboral (Ruiz et al, 2022) en la que se toma en cuenta la presente investigación como definición conceptual.

La salud ocupacional es entendida como las acciones que garanticen una condición física, social y psíquica de los trabajadores como consecuencia de los riesgos a los que se ponen en el trabajo (Sinclair et al., 2020).

De acuerdo con Shoes (2021), el campo de la salud ocupacional es considerado como el dominio de conocimiento relacionado con la acción donde se cruzan varias disciplinas, con el objetivo de desarrollar soluciones profesionales para mejorar la salud de los trabajadores.

En cuanto a las teorías detrás de la salud ocupacional, tenemos en primer lugar la teoría ocupacional de Beus et al. (2016), el cual establece que la salud ocupacional se basa en un sistema preventivo, que permite proteger la salud, subsistencia e integridad de las personas dentro del ambiente de trabajo, el cual está enfocado en tener un registro de incidentes y accidentes laborales propios de las tareas realizadas por los trabajadores, proporcionan mecanismos de respuesta por parte de la organización.

Una segunda teoría es la denominada teoría de la seguridad ocupacional la cual se centra en garantizar la salud e integridad del trabajador frente enfermedades, sucesos y accidentes que pudieran ocurrir dentro de la jornada laboral, para ello es importante garantizar condiciones adecuadas de trabajo, así como configurar un medio ambiente laboral saludable y seguro (OIT, 2020).

Una tercera teoría es la planteada por Vega (2017) que hace referencia a la salud ocupacional como parte de una gestión eficaz de los recursos humanos en el trabajo mediante el cual se busca reducir los índices de accidentes y la mejora que ello conlleva a la productividad de las labores la misma se basa en establecimiento de estándares de seguridad como el ISO 9001 que permite el mejoramiento de los sistemas de gestión de la seguridad y salud ocupacional como parte de la política administrativa en las organizaciones.

De acuerdo con Ruíz et al. (2022) son tres las dimensiones que componen el concepto de salud ocupacional siendo éstas la educación para la salud la cual permite un diagnóstico identificación de las necesidades de salud laboral, así como la prevención de riesgos y amenazas para la salud del trabajador como producto del ejercicio de sus labores, al respecto Bouziri et al. (2020) sostiene que

la salud ocupacional se sustenta en una adecuada educación y formación de los administradores en evidencia la importancia que tienen la reducción de escenarios riesgosos para el bienestar del trabajador.

Una segunda dimensión considerada es la comunicación e información que hace referencia a la comunicación social, es decir a la comunicación que recoge las necesidades de los trabajadores en función al bienestar que su trabajo produce la sociedad y en la necesidad de salvaguardar su salud a través de la generación de condiciones que permitan ambientes adecuados en el que los riesgos queden reducidos de manera significativa, asimismo hace referencia la comunicación directa que se tiene la organización entre los trabajadores y la gerencia o directivos y que permiten identificar de manera precoz los posibles riesgos que pudieran afectar la integridad y salud del trabajador (Ruiz et al., 2022).

La tercera dimensión denominada acción intersectorial, tiene que ver con la capacidad de la organización para movilizar los recursos de diferentes sectores con el fin de generar espacios de trabajo seguros, que permite incrementar la productividad, garantizando la salud del trabajador, asimismo se sustenta en la generación de planes conjuntos con organizaciones aliadas que contribuyen al conocimiento y la prevención de riesgos laborales, así como el establecimiento de mejores condiciones de trabajo (Ruiz et al., 2022).

Camacho y Mayorga (2017) describen los factores de riesgo psicosocial como acontecimientos laborales donde la posibilidad de que la salud de los trabajadores se vea gravemente lesionada, ya sea mental, social o física, es alta. Este concepto es la segunda variable que se investiga. Riesgos de cansancio mental, cansancio mental, tristeza, tensión y ansiedad como consecuencia de la desorganización, precariedad de la gestión laboral y mal ambiente de trabajo.

La Agencia Europea para la Seguridad del Trabajo AESL (2019) se tiene que las situaciones que provocan los riesgos psicosociales están relacionadas con las características que tienen las funciones que desarrollan los trabajadores, en especial el ritmo que se le imprime el trabajo, la monotonía del mismo, las características que son presentes en la organización, la carencia de autonomía, la

deficiente comunicación organizacional las relaciones interpersonales dañadas, la manera en que se ejerce un liderazgo en la organización y las pocas oportunidades que se presentan para el desarrollo profesional, no menos importante son la estabilidad, la retribución laboral mediante el salario y las condiciones laborales.

Prado (2019) indica que los factores de riesgo psicosocial son condiciones que incrementa la probabilidad que la salud del trabajador quede mermada, dichas condiciones están relacionadas con las funciones que se desarrollan en el trabajo, la estructura u organización de la institución donde se elabora, la falta de recursos e instrumentos que protejan la salud del trabajador frente tareas peligrosas, factores que por su naturaleza de tiempo y espacio, son poco objetivados y que por lo general desembocan en accidentes y enfermedades, siendo su protección legal bastante limitada intervención frente a dichos sucesos presenta bastante dificultad.

Son muchos los modelos propuestos para la teoría de los riesgos psicosociales sin embargo expondremos las más relevantes: Erwandi et al. (2021) menciona que respecto al modelo de riesgo laboral psicosocial/estrés de Cox planteado en 1993 se tiene que dicho modelo explica el riesgo psicosocial del trabajo como la interacción de los factores, el contenido del trabajo y el contexto laboral. El contenido del trabajo incluye el contenido de la tarea (tareas monótonas, sin trabajo y las habilidades laborales no se usan con frecuencia) la carga y la velocidad del trabajo (trabajo sobrecargado, poca carga de trabajo, alta presión de trabajo y ritmo de trabajo elevado), horario de trabajo (horario de trabajo incierto, trabajo nocturno, horas de trabajo impredecibles o excesivas) y entorno y equipo (desajustes en el equipo de trabajo, falta de mantenimiento, iluminación mínima, ruido y espacio de trabajo estrecho). El contexto laboral son las características del trabajo, incluido el control (falta de participación durante la toma de decisiones, falta de control de la carga de trabajo, el horario y la velocidad del trabajo), la cultura y las funciones organizacionales (falta de comunicación, falta de claridad en los acuerdos de trabajo, metas organizacionales), relaciones interpersonales, relaciones en el lugar de trabajo (físicas o alienación social, malas relaciones con los supervisores, conflicto

personal, intimidación/abuso/violencia), roles en la organización (conflicto de roles y responsabilidades con otros), desarrollo de carrera (carreras lentas y poco claras, promoción excesiva y falta de promoción, salarios bajos, inseguridad laboral, baja valoración del trabajo), y conflictos de interés casa-oficina (conflicto de casa y oficina, falta de apoyo del hogar, doble carrera profesional).

La teoría del riesgo psicosocial, que es asumida por la OMS fue como indica Erwandi et al. (2021) desarrollada por Cooper y Davison (1987) El modelo de riesgo psicosocial de la OMS desarrollado por Cooper & Davison (1987) describe que los riesgos psicosociales se pueden aprender mediante el uso de un enfoque científico multidisciplinario, como el estudio de los problemas psicológicos, sociológicos y fisiológicos que se convierten en demandas y estímulos para las personas en su entorno laboral.

Al utilizar un enfoque multidisciplinario, se hace evidente que la fuente de peligros psicosociales en un determinado lugar puede afectar a las personas tanto en el hogar como en su entorno social, y viceversa. Por lo tanto, cuando se estudian las fuentes y manifestaciones de los riesgos psicosociales en grupos de trabajo específicos, se debe tener en cuenta que existen fuentes de estrés fuera de la organización que pueden afectar el desempeño, la salud mental y física de los individuos en el lugar de trabajo. Hay 2 áreas principales que provienen del exterior de la organización que pueden presentar riesgos psicosociales, a saber, la confusión en el hogar (p. ej., relaciones maritales y problemas financieros) y el entorno social (p. ej., actividades y relaciones sociales, así como vivir en el campo y en los suburbios) (Sun et al., 2022).

Hay una gran cantidad de fuentes potenciales de riesgo psicosocial en el entorno laboral, como horarios de trabajo, habilidades que rara vez se utilizan, cargas de trabajo excesivas, conflictos de roles, salarios desequilibrados, relaciones en el trabajo y ambigüedad profesional. Este modelo explica exhaustivamente la dinámica de la fuente de estrés y que el impacto del riesgo psicosocial está interconectado entre una fuente de peligros psicosociales y la otra. Por lo tanto, el ambiente de trabajo, el hogar y la condición social se influyen mutuamente e interactúan con los individuos. En otras palabras, la fuente de peligro psicosocial que proviene de un entorno puede influir en las fuentes de

peligro psicosocial de otros entornos. Hay 5 fuentes principales de riesgo psicosocial en el entorno laboral: Factores intrínsecos del trabajo (carga de trabajo, riesgo físico, idoneidad laboral, satisfacción laboral, capacitación, horario de trabajo, autoevaluación y equipo de trabajo). Roles en la organización (ambigüedad de roles, conflicto de roles, responsabilidad y límites organizacionales). Desarrollo de carrera (promoción excesiva, pérdida de seguridad laboral, trabajo futuro poco claro, insatisfacción con los salarios y estatus poco claro). Apoyo social (relaciones con superiores, compañeros y subordinados). Estructura y clima organizacional (política, consulta, comunicación, participación en la toma de decisiones, personas que se consideran influyentes para los trabajadores y espacio limitado) (Erwandi et al., 2021).

Un tercer modelo es el de la Teoría del modelo de características del trabajo planteado por Oldham y Hackman (1975) como se cita en Erwandi et al. (2021), dicho modelo de características del trabajo se basa en las ideas de que el trabajo en sí mismo es la clave para la motivación de los trabajadores. La variación, la autonomía y la autoridad de decisión son tres formas de aumentar los desafíos en el trabajo. El enriquecimiento del trabajo y la rotación de puestos son dos formas de aumentar la variedad y el desafío. Las dimensiones centrales de habilidades específicas, identidades de tareas, significado de tareas, retroalimentación y autonomía, Hackman y Oldham (1975) explican cómo estos elementos pueden influir en el trabajo y la motivación de los trabajadores. El alto nivel de las dimensiones del trabajo conduce a altos niveles de satisfacción, motivación y desempeño, así como bajos niveles de ausentismo y rotación de empleados.

De acuerdo con el modelo de características del trabajo, la reacción de un individuo ante un trabajo está influenciada tanto por las características del trabajo como por la propia personalidad de la persona. De acuerdo con esta noción, los empleados deben contar con un cierto nivel de condiciones laborales favorables. Específicamente, Hackman y Oldham clasifican los trabajos de acuerdo con cinco factores: diversidad de tareas, identidad de tareas, significado de tareas, autonomía y retroalimentación. No todos prosperarán en un ambiente de trabajo altamente motivado, como señalaron Hackman y Oldham (1975). Debido a esto,

el conocimiento y las habilidades, el deseo de desarrollo, la fuerza y el ambiente de trabajo son los tres atributos individuales más esenciales en la mediación del vínculo entre los estados psicológicos del trabajo y la asociación entre los estados psicológicos y los resultados.

El modelo de la OMS, así como las características clave del modelo de las características del trabajo, se tendrán en cuenta en el presente estudio.

De acuerdo con (Garca y Gil, 2016), los factores de riesgo psicológico, tales como las circunstancias laborales, las demandas laborales, la remuneración y el trabajo o ambiente de trabajo, pueden dividirse en tres categorías.

Este criterio tiene en cuenta la infraestructura y sus circunstancias, incluidos los niveles de ruido y la calidad del entorno, así como los recursos disponibles para realizar los trabajos en las operaciones diarias, la idoneidad de los equipos y el mantenimiento asociado. Debido a la naturaleza interconectada de la carga de trabajo, el ambiente de trabajo y la motivación interna y externa de los empleados, cualquier cantidad de circunstancias imprevistas pueden surgir para operar como una amenaza para la seguridad de los trabajadores (Dollard et al, 2007).

Tenemos la adecuación de las funciones del puesto y la probabilidad de desarrollo profesional, suponiendo esta última un factor que se asocia a la satisfacción laboral. La segunda dimensión a considerar en los factores de riesgo psicosocial son las demandas laborales, las cuales enmarcan la complejidad que puede tener la tarea y las demandas laborales que se presentan en el lugar de trabajo (Talavera et al., 2018).

El tercer y último factor es la colaboración de la organización, que es crucial para alcanzar sus metas y objetivos. Es importante tener en cuenta que vivimos en un contexto donde el trabajo individual es difícil de lograr y donde la participación y el trabajo multidisciplinario se presentan como una ventaja competitiva de la organización, y que los trabajadores son motivados y retenidos por la remuneración que reciben por el trabajo que ellas hacen. Esta remuneración incluye no solo un salario monetario sino también un programa de

compensación no monetaria y reconocimiento a su esfuerzo (Talavera et al., 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El estudio se fundamenta en el paradigma positivista, dado que para conocer acerca de las variables y del vínculo o relación que entre ellas se produce se mide u operacionaliza las variables de estudio y se acude a la estadística para determinar tal vínculo (Creswell, 2017).

La investigación se desarrollará haciendo uso de una investigación sustancial o básica por el fin que conlleva, que es ampliar el conocimiento, (Álvarez, 2020) respecto de los riesgos psicosociales y su relación con la salud ocupacional.

Por su enfoque la investigación es de carácter cuantitativo, dado que plantea hipótesis que busca obtener resultados generales, valiéndose de la estadística para la comprobación de la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas (Creswell, 2017).

Dado que se plantea una hipótesis sobre la asociación entre las variables, y su verdad o falsedad se determina mediante el método científico, es claro que se requiere un enfoque hipotético deductivo (Creswell, 2017).

La investigación se categoriza como correlacional ya que tiene como objetivo determinar la fuerza de la conexión entre las variables (Bernal, 2016).

Debido a la amplitud o profundidad de la investigación, la investigación será correlacional, ya que la fuerza del vínculo entre las variables de estudio será la principal variable explicativa (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2 Variables y operacionalización

V1: Salud ocupacional

Definición conceptual

Se conceptúa como planificación y desarrollo de acciones que permiten tener un bienestar de los trabajadores, generando estrategias que eviten el desarrollo de enfermedades asociadas u ocasionadas por la actividad laboral (Ruiz et al, 2022)

Definición operacional

Valoración que se realiza de la salud ocupacional en términos de sus dimensiones educación para la salud, información y comunicación y acción intersectorial, la misma que materializa en 5 indicadores y 18 ítems o reactivos contenidos en un cuestionario sobre salud ocupacional.

Indicadores

Para la variable salud ocupacional se corresponden con sus tres dimensiones, así se tienen los indicadores de diagnóstico de necesidades y reconocimiento de amenazas a la salud de los trabajadores, estructura de organización multisectorial para la prevención de riesgos laborales.

Escala de medición

Escala ordinal: Deficiente, regular, buena

Baremo

Categorías	Salud ocupacional	Educación para la salud	Comunicación e información	Acción intersectorial
Deficiente	18 -42	6 – 14	5 -11	7 – 16
Regular	43 -66	15 – 22	12 – 18	17 – 26
Buen	67- 90	23 - 30	19- 25	27 - 35

V2: Riesgos psicosociales

Definición conceptual

Son eventos laborales en los que la probabilidad de que la salud de los trabajadores quede dañada de manera significativa, es alta, siendo dicho daño de forma mental, social o física (Camacho y Mayorga, 2017).

Definición operacional

Valoración que se realiza de los riesgos psicosociales en términos de sus dimensiones que son las condiciones laborales, las demandas laborales y la retribución y ambiente laboral que se materializan en 11 indicadores y 27 ítems contenidos en el cuestionario sobre riesgos psicosociales.

Indicadores

Los indicadores tomados en cuenta para la variable riesgos psicosociales se organizan en función de las dimensiones consideradas, así para las condiciones

de trabajo se consideran al nivel de ruido, temperatura, higiene del lugar de trabajo, así como la carga laboral, para las demandas laborales se tienen en cuenta el contenido del trabajo, la adecuación laboral, las exigencias y complejidad laboral, mientras que para la retribución y ambiente laboral se toma en como indicadores a la posibilidad de desarrollo profesional, el trabajo cooperativo, relación con los superiores, nivel de participación y satisfacción con la remuneración percibida.

Escala de medición

Escala ordinal: Deficiente, regular, buena

Baremo

Categorías	Riesgos psicosociales	Condiciones laborales	Demandas laborales	Retribución y ambiente de trabajo
Deficiente	27-63	12-28	6-14	9-21
Regular	64-99	29-44	15-22	22-33
Buen	100-135	45-60	23-30	34-45

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

La población de estudio, se constituye de los elementos que son de interés para el estudio, los mismos que pueden ser personas, sucesos u objetos (Bologna, 2018).

Para el estudio la población estuvo conformada por el personal que labora en el servicio de emergencia de un hospital público de la ciudad del Cusco en el año 2022, que son en número de 122 trabajadores.

3.3.2 Muestra

Está comprendida por una porción de la población, siendo representativa, es decir que comparte características fundamentales con esta (Bologna, 2018).

La muestra coincidió con la población de estudio, por tanto, se tiene una muestra de carácter censal.

3.3.3 Muestreo

El muestreo es un procedimiento que se emplea para conformar la muestra de investigación o estudio (Bologna, 2018). En la presente investigación se empleará un muestreo no probabilístico o intencional de tipo censal.

3.3.4 Unidad de análisis

Se tiene constituida como unidad de análisis para la presente investigación a los trabajadores del área de emergencia de un hospital de Cusco

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas

Se empleó la encuesta

3.4.2 Instrumentos

Ficha técnica de instrumento 1:

Nombre: Cuestionario sobre salud ocupacional

Autor: Mantilla (2022)

Dimensiones: educación para la salud, comunicación e información y acción intersectorial.

Estructura: El instrumento cuenta con un total de 18 ítems distribuidos en sus tres dimensiones (6 ítems, para educación para la salud), (5 ítems, para comunicación e información y (7 ítems para acción intersectorial).

Ficha técnica de instrumento 2:

Nombre: Cuestionario sobre riesgos psicosociales

Autor: Silva, Gutiérrez, Pando, & Tuesca (2014)

Dimensiones: condiciones laborales, demandas laborales, retribución y ambiente de trabajo.

Estructura: El instrumento cuenta con un total de 27 ítems distribuidos en sus tres dimensiones (12 ítems, para condiciones laborales), (6 ítems, para demandas laborales) y (9 ítems para retribución y ambiente de trabajo).

3.4.3 Validez y confiabilidad

En cuanto a la validez de los instrumentos, se sometieron a juicio de expertos para la validación del contenido de los instrumentos, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 1

Validación por jueces expertos

N°	Juez validador	Salud ocupacional	Riesgo psicosocial
1	Mg. Espirilla Mamani, Elizabeth	Aplicable	Aplicable
2	Dr. Marco Antonio Rivas Loayza	Aplicable	Aplicable
3	Mg. Evelyn Rado Huarcaya	Aplicable	Aplicable

Después de administrar los instrumentos de recolección de datos a un subconjunto de 18 empleados que no estaban incluidos en la muestra de investigación y calcular el coeficiente Alfa de Cronbach, pudimos hacer las siguientes inferencias sobre la confiabilidad de los instrumentos:

Tabla 2

Resultados para la confiabilidad de los instrumentos

Variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Salud ocupacional	0,928	18
Riesgos psicosociales	0,959	27

Fuente: Elaboración propia

3.5 Procedimientos

Para el desarrollo de la investigación y en particular para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos se solicitó la autorización correspondiente a la gerencia del hospital donde se realizó la investigación, efectuándose asimismo las coordinaciones con el personal encargado y con los

trabajadores lo que permitió la aplicación de los instrumentos en los plazos establecidos, una vez finalizada la aplicación se solicitó la constancia correspondiente sobre la acreditación del trabajo efectuado.

3.6 Métodos de análisis de datos

Se consideraron métodos estadísticos para el análisis de datos, pero no sin antes emplear hojas de cálculo de Excel donde se realizó el vaciado y calificación adecuada de los datos que luego se exportaron a SPSS 26 para el análisis apropiado. En la presentación de los resultados, se utilizó la tabla de distribución de frecuencias, así como la prueba de hipótesis, primero se verificó la normalidad de los datos con la prueba de Kolmogorov Smirnov y la prueba de correlación de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

Este estudio se apegó a los principios fundamentales del compromiso ético, incluido el concepto de no maleficencia, lo que significó que no se perjudicó a los participantes, quienes entregaron voluntariamente su tiempo y esfuerzo. Los participantes tomaron decisiones informadas sobre si participar o no en el estudio, gracias al principio de autonomía; las acciones del estudio contribuyeron al avance de la ciencia sin causar daños y perjuicios a los participantes o las organizaciones; y el estudio trató de reducir el potencial de daño adhiriéndose al principio de beneficencia. Los escritores que contribuyeron al estudio fueron reconocidos en todo momento, con citas formateadas de acuerdo con los requisitos de la APA y las pautas de la Universidad.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 3

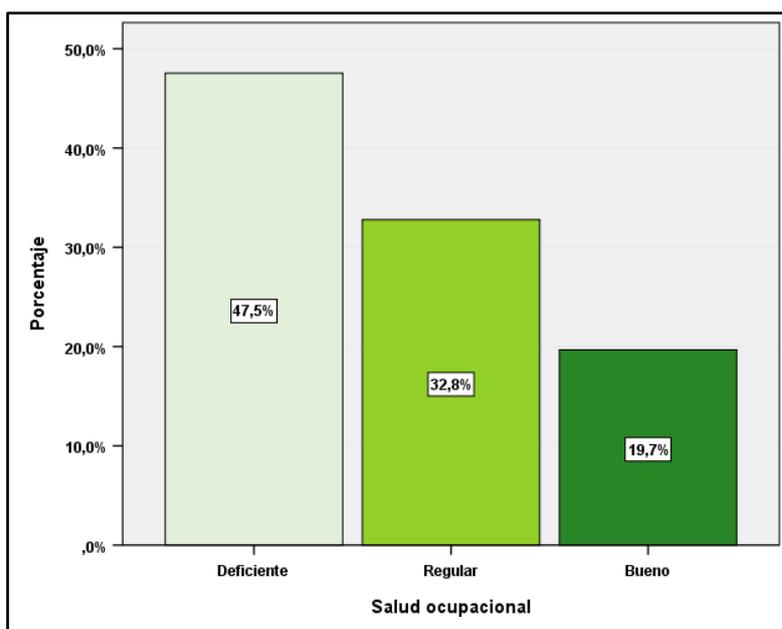
Distribución de frecuencias para la variable Salud ocupacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	58	47,5	47,5	47,5
Regular	40	32,8	32,8	80,3
Bueno	24	19,7	19,7	100,0
Total	122	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en SPSS 26

Figura 1

Resultados para la variable salud ocupacional



Los resultados muestran que en lo que respecta la salud ocupacional el 47.5% de los encuestados la percibe como deficiente, en tanto que el 32.8% considera que esta es regular y tan sólo el 19.7% indica que existe una salud ocupacional buena o adecuada.

Tabla 4

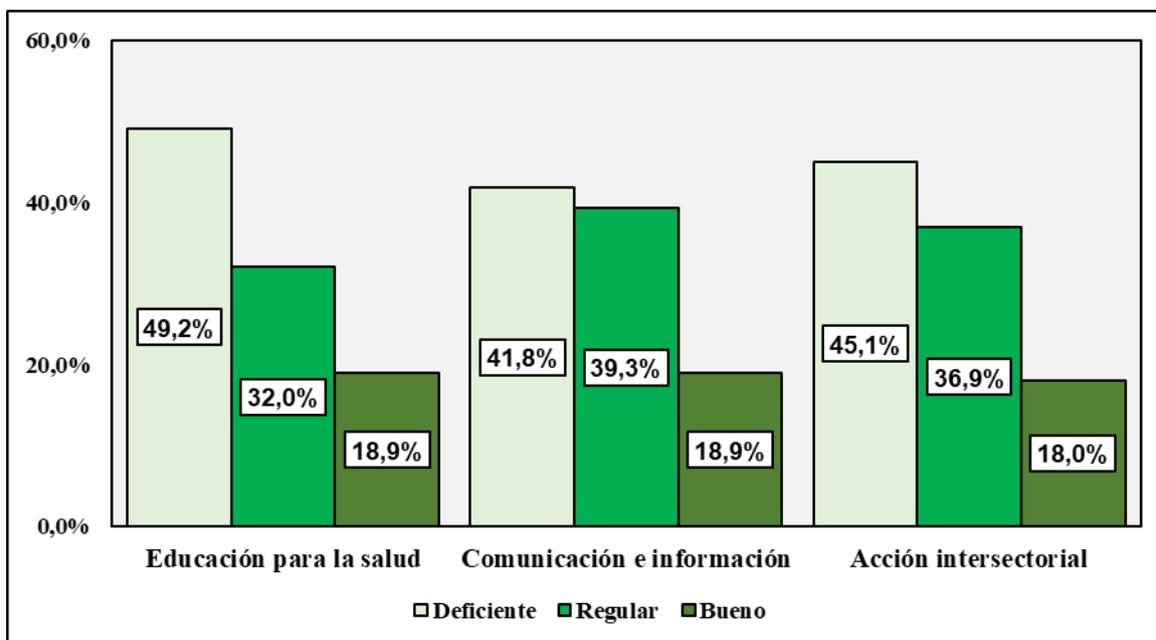
Distribución de frecuencias para la dimensión Salud ocupacional

	D1		D2		D3	
	f	%	f	%	f	%
Deficiente	60	49,2%	51	41,8%	55	45,1%
Regular	39	32,0%	48	39,3%	45	36,9%
Bueno	23	18,9%	23	18,9%	22	18,0%
Total	122	100,0	122	100,0	122	100,0

Nota: D1: Educación para la salud, D2: Comunicación e información, D3: Acción intersectorial

Figura 2

Resultados para las dimensiones de la variable salud ocupacional



Los resultados para las dimensiones de la variable salud ocupacional muestran que en lo que respecta a la dimensión educación para la salud se tiene que el 49.2% de los encuestados consideran que se encuentre un nivel deficiente, mientras que el 32.0% la ubica en un nivel regular y un 18.9% en nivel bueno; respecto a la dimensión comunicación e información los resultados presentan valores similares, tal es así que el 41, 8% de los encuestados la ubican a esta dimensión en el nivel de deficiente, mientras que el 39.3% lo ubica en nivel de

regular y el 18.9% en el nivel de bueno, respecto a la dimensión acción intersectorial se tiene que el 45.1% percibe que este es deficiente, el 36, de por ciento que es regular y el 18.0% que es bueno.

Tabla 5

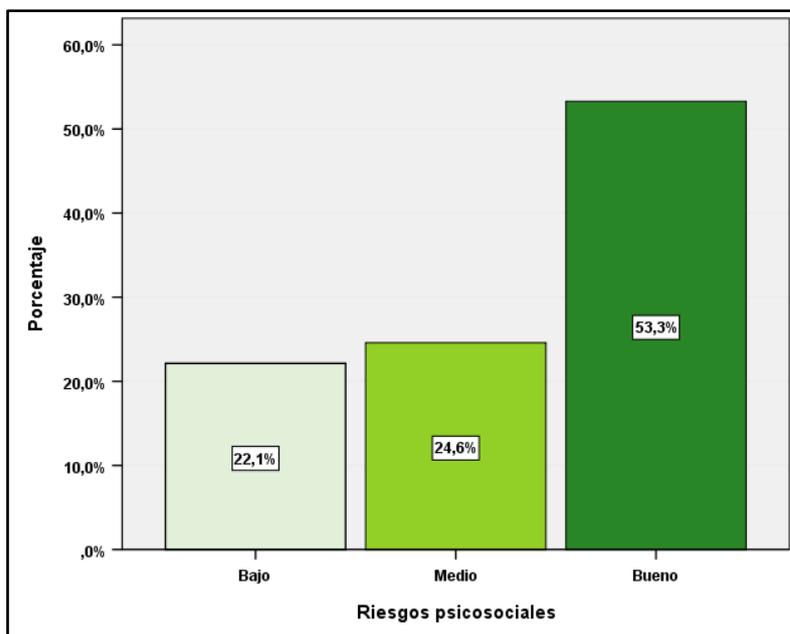
Distribución de frecuencias para la variable riesgos psicosociales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	27	22,1	22,1	22,1
Medio	30	24,6	24,6	46,7
Alto	65	53,3	53,3	100,0
Total	122	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en SPSS 26

Figura 3

Resultados para la variable riesgos ocupacionales



Los resultados muestran que en lo que respecta a la variable riesgos psicosociales se tiene que el 22.1% lo ubica en nivel de bajo, mientras que el 24.6% lo ubica en nivel de medio y un 53.3% en nivel alto.

Tabla 6

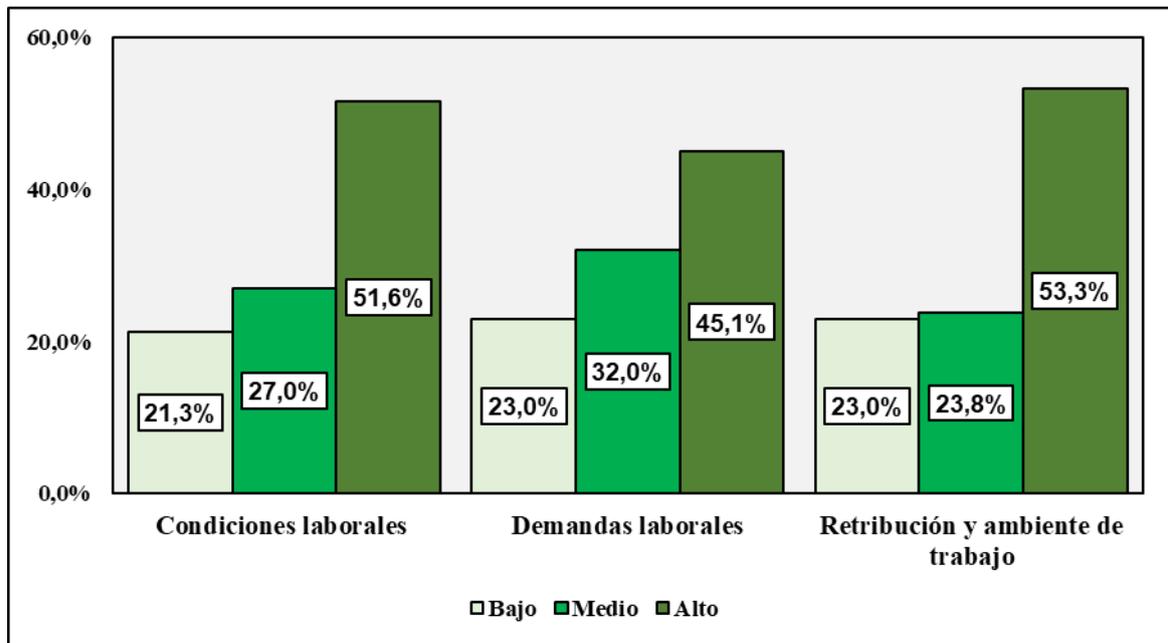
Distribución de frecuencias para las dimensiones de la variable riesgos psicosociales

	D1		D2		D3	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	26	21,3%	28	23,0%	28	23,0%
Medio	33	27,0%	39	32,0%	29	23,8%
Alto	63	51,6%	55	45,1%	65	53,3%
Total	122	100,0	122	100,0	122	100,0

Nota: D1: condiciones laborales D2: demandas laborales, D3: retribución y ambiente de trabajo

Figura 4

Resultados para la variable riesgos ocupacionales



Los resultados las dimensiones de la variable riesgos psicosociales muestran que respecto a las condiciones laborales el 21, 3% considera que existe un riesgo bajo, mientras que el 20.0% ubique riesgo en un nivel medio y un 51, 6% en nivel alto, asimismo en lo que concierne a las demandas laborales se tiene que el 23.0% de los trabajadores consideran que existe un riesgo bajo, mientras que el 32.0% un riesgo medio y el 45.1% un riesgo alto, respecto a la dimensión retribución y ambiente de trabajo se percibe por parte de los trabajadores que el

23.0% indica que hay un riesgo bajo, el 23.8% percibe un riesgo medio y el 23.3% un riesgo alto.

Resultados inferenciales

Hipótesis general

Ho: No existe relación entre la salud ocupacional y los riesgos psicosociales en el personal de emergencia de un hospital público de Cusco, 2022

Ha: Existe relación entre la salud ocupacional y los riesgos psicosociales en el personal de emergencia de un hospital público de Cusco, 2022

Tabla 7

Relación entre las variables salud ocupacional y riesgo psicosociales

			Salud ocupacional	Riesgos psicosociales
Rho de	Salud ocupacional	Coefficiente de correlación	1,000	-,855**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	122	122
Spearman	Riesgos psicosociales	Coefficiente de correlación	-,855**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	122	122

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El valor obtenido para la Sig. Bilateral o p-valor, es de 0,000 que está por debajo de 0,050, por tanto, se asume como cierta la hipótesis alterna, lo que nos lleva a afirmar que las variables salud ocupacional y los riesgos psicosociales, presentan correlación alta e inversa, cuyo valor fue de -0,855, así mayores niveles de salud ocupacional se asocian con menores valores de riesgo psicosocial.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre la educación para la salud y los riesgos psicosociales en el personal de emergencia de un hospital público de Cusco, 2022

Ha: Existe relación entre la educación para la salud y los riesgos psicosociales en el personal de emergencia de un hospital público de Cusco, 2022

Tabla 8

Relación entre la educación para la salud y riesgo psicosociales

			Educación para la salud	Riesgos psicosociales
Rho de Spearman	Educación para la salud	Coeficiente de correlación	1,000	-,789**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	122	122
Riesgos psicosociales	Riesgos psicosociales	Coeficiente de correlación	-,789**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	122	122

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El valor obtenido para la Sig. Bilateral o p-valor, es de 0,000 que está por debajo de 0,050, por tanto, se asume como cierta la hipótesis alterna, lo que nos lleva a afirmar que la dimensión educación para la salud y los riesgos psicosociales, presentan correlación alta e inversa, cuyo valor fue de -0,789, así mayores niveles educación para la salud se asocian con menores valores de riesgo psicosocial.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre la comunicación e información y los riesgos psicosociales en el personal de emergencia de un hospital público de Cusco, 2022

Ha: Existe relación entre la comunicación e información y los riesgos psicosociales en el personal de emergencia de un hospital público de Cusco, 2022

Tabla 9

Relación entre la comunicación e información y riesgo psicosociales

			Comunicación e información	Riesgos psicosociales
Rho de Spearman	Comunicación e información	Coefficiente de correlación	1,000	-,741**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	122	122
Riesgos psicosociales	Riesgos psicosociales	Coefficiente de correlación	-,741**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	122	122

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El valor obtenido para la Sig. Bilateral o p-valor, es de 0,000 que está por debajo de 0,050, por tanto, se asume como cierta la hipótesis alterna, lo que nos lleva a afirmar que la dimensión comunicación e información y los riesgos psicosociales, presentan correlación alta e inversa, cuyo valor fue de -0,741, así mayores niveles acción intersectorial se asocian con menores valores de riesgo psicosocial.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre la acción intersectorial y los riesgos psicosociales en el personal de emergencia de un hospital público de Cusco, 2022

Ha: Existe relación entre la acción intersectorial y los riesgos psicosociales en el personal de emergencia de un hospital público de Cusco, 2022

Tabla 10

Relación entre la acción intersectorial y riesgo psicosociales

			Acción intersectorial	Riesgos psicosociales
Rho de Spearman	Acción intersectorial	Coefficiente de correlación	1,000	-,831**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Riesgos psicosociales	N	122	122
		Coefficiente de correlación	-,831**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	122	122

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El valor obtenido para la Sig. Bilateral o p-valor, es de 0,000 que está por debajo de 0,050, por tanto, se asume como cierta la hipótesis alterna, lo que nos lleva a afirmar que la dimensión acción intersectorial y los riesgos psicosociales, presentan correlación alta e inversa, cuyo valor fue de -0,831, así mayores niveles acción intersectorial se asocian con menores valores de riesgo psicosocial.

V. DISCUSIÓN

En cuanto a la hipótesis general que se planteó para el propósito de este estudio, que afirma que la salud ocupacional presenta una relación significativa con los riesgos psicosociales en el personal de emergencia del hospital público del Cusco en el año 2022, se descubrió, en consecuencia, con los hallazgos de la investigación, que de acuerdo a los resultados que se obtuvieron, existe una relación significativa entre la salud ocupacional y estos riesgos. Como se puede apreciar del resultado de la prueba de hipótesis que se realizó sobre el coeficiente de correlación de Spearman, el cual arrojó un valor de -0.855 , indicando que existe una relación inversa entre estas variables, la afirmación anterior es, en efecto, precisa en cuanto a la investigación actual. Esto indica que una mejora en la salud ocupacional de los empleados debería redundar en una reducción considerable de la probabilidad de existencia de peligros psicosociales en el lugar de trabajo. También fue posible reconocer, con base en los hallazgos, que el 49,2% de los trabajadores cree que, en materia de salud ocupacional, existen marcadas deficiencias, las cuales son consideradas inadecuadas. Por otro lado, el 32,0% de los trabajadores cree que la salud ocupacional se maneja en el hospital de manera regular, pero solo el 18,9% cree que este proceso se lleva a cabo de manera adecuada.

Al respecto Rigotti et al. (2021) es investigación relacionada los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y los recursos de afrontamiento de dichos factores durante la crisis del coronavirus, presentó resultados que muestran que no existe una respuesta sencilla la pregunta de la manera cómo la pandemia afectó la salud mental de los trabajadores y si los factores de riesgo tienen una implicancia para el desempeño de los trabajadores, dicha investigación muestra que si bien es cierto tiene resultados un tanto contradictorio con la presente investigación, se puede vislumbrar que la percepción del riesgo en el agotamiento de los recursos que constituyen los factores que influyen en la relación de las amenazas a la salud mental y el bienestar de los trabajadores presentan vínculo entre sí.

Lo anterior demuestra que, los factores de riesgo psicosocial, constituyen una amenaza importante para la salud mental de los trabajadores, en especial cuando no se cuenta con estrategias de afrontamiento, es fácil que el trabajador se ha

superado por la carga laboral y por las situaciones que se presenta en el servicio, así como indica Potter et al. (2019) los peligros y riesgos psicosociales son ampliamente reconocidos como un desafío serio la salud y la seguridad del trabajo por la Organización Mundial de la Salud, motivo por el cual se buscan políticas regulatorias y no regulatorias que permitan al gobierno involucrarse en prácticas de gestión de riesgos psicosociales, buscando establecer un estándar que permite una adecuada salud psicológica en el lugar de trabajo, motivo por ello es importante que las políticas contengan definiciones y aspectos claves de los principios de gestión de riesgos y de las buenas prácticas.

Desde el marco teórico Zhang et al. (2020) indica que existe una creciente conciencia en la comunidad acerca de investigar respecto de la influencia que tienen los aspectos psicológicos y sociales en el entorno laboral, en especial en el área de salud, que se extiende más allá de los factores de trabajo tradicionales técnicos, así investigadores como Truchon et al (2022) y Potter et al. (2019) han identificado que los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo tienen que ver con nuevos desafíos que exige la sociedad en especial de los trabajos relacionados con la salud y contribuyen de una variedad diversa a presenta resultados adversos en la organización y en la seguridad de la misma.

Coincidiendo con la presente investigación Hecht et al (2019) en su investigación sobre la revisión exhaustiva de los riesgos psicosociales en salud muestra que la presencia de estos inciden de manera notable sobre la salud mental de los trabajadores, es importante recalcar, que los riesgos psicosociales laborales se definen como aspectos del diseño, la organización y la gestión del trabajo, los mismos que surgen del entorno social y organizacional y que tiene la potencialidad de causar daño a los trabajadores y por ende a la organización, así el riesgos psicosocial genera una mayor probabilidad de que ocurra daño en el trabajador y en su salud mental.

Mientras que Yapias (2021) es investigación referida al desempeño de los trabajadores y los factores psicosociales que presentan riesgo los trabajadores que laboran en un área de laboratorio clínico en un hospital de la ciudad de Tarma, pudo evidenciar resultados que muestran que tal relación existe y que es inversa entre las variables que son motivo de estudio, alcanzándose el valor de -0.585 para el coeficiente de Spearman, dicha investigación entonces coincide

con la presente, si bien es cierto el nivel de la correlación es un tanto menor, también se evidencia que existe una relación inversa, de tal manera que presentar una salud ocupacional deteriorada no contribuye a la reducción de los factores de riesgo psicosocial (Truchon et al, 2020)..

En cuanto a la primera hipótesis planteada para la presente investigación, la cual afirma que existe una relación significativa entre la educación en salud y los riesgos psicosociales en el personal del servicio de urgencias de un hospital público de la ciudad del Cusco, en el año 2022, los resultados encontrados en la presente estudio demuestran que esto sí es correcto, ya que los resultados obtenidos para la prueba de hipótesis de la coincidencia de Spearman muestran que con una significación inferior al 5%, también llama la atención que el 53,3% de los empleados cree que los riesgos psicosociales ocurren en un nivel alto en su profesión; esto es preocupante ya que amenaza la consistencia y lo que es más importante, la calidad de los servicios de salud que se ofrecen a los pacientes que visitan el establecimiento de salud.

El estudio de Giménez et al (2020) sobre las opiniones de las enfermeras sobre los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo encontró que el trabajo emocional y gravoso representaba la mayor amenaza para la salud mental de las enfermeras y que la percepción de estos riesgos por parte de las enfermeras se correlacionó negativamente con la cantidad de información que tenían sobre ellos, la efectividad de las medidas preventivas que tomaron y la disponibilidad de cualquier apoyo financiero que pudieran recibir, para poder mitigar los perjuicios ocasionados, por tener que ausentarse del trabajo, así el campo emocional juega un papel importante sobre el desarrollo laboral.

Rojas (2021) analiza la prevalencia del agotamiento laboral y los factores de riesgo psicosocial entre las enfermeras que trabajan en el servicio de urgencias de un hospital de Lima, destacando la importancia de desarrollar programas de intervención estratégica para ayudar a los profesionales de la salud a aprender nuevos mecanismos de afrontamiento y aumentar su propia resiliencia, así de esta manera se logra prevenir y también afrontar cuando el caso lo requiere los problemas asociados a los factores de riesgo laboral.

Seilerová (2019) en la presente investigación anota que las consecuencias de los riesgos psicosociales en especial en agotamiento laboral constituyen un serio

problema para la continuidad de las labores en la organización de salud, así excesivas cargas de trabajo, demasiadas demandas emocionales y poca autonomía, incrementados con el conflicto de roles generan un ambiente nocivo para el trabajador, en el que se ve sobrepasado tanto en sus capacidades físicas y laborales, sus capacidades emocionales, interfiriendo de manera notable en las relaciones interpersonales y creando un bajo nivel de apoyo entre los compañeros de trabajo.

La segunda hipótesis específica que se planteó para esta investigación asevera que existe una relación significativa entre la comunicación e información y los riesgos psicosociales en el personal del servicio de urgencias del hospital público de la ciudad del Cusco en el año 2022, respecto a los resultados descubiertos en esta investigación se demuestra que dicho sustento es correcto, ya que, de acuerdo a los resultados obtenidos en la prueba de hipótesis para el coeficiente no paramétrico de Spearman, existe una correlación positiva significativa entre la comunicación e información y los riesgos psicosociales en el personal del servicio de urgencias del hospital público.

Custodio (2021) es una investigación sobre el riesgo laboral en el desempeño que muestra el personal de salud del área de emergencia del hospital de la ciudad de Lima. Revela la necesidad de una adecuada comunicación e información como medida preventiva para reducir la presencia de riesgo psicosocial. En su estudio, los resultados similares confirman que existe una relación inversa entre el riesgo laboral y el desempeño del personal, alcanzando el valor $-0,276$. El estudio de Pujol y Lazzaro (2018) sobre riesgos psicosociales y satisfacción laboral en Argentina muestra que la presencia de comunicación distributiva contribuye significativamente a la generación de riesgos psicosociales en los trabajadores. Esto se debe a que contribuyen al deterioro del clima organizacional. Por eso es importante generar estrategias que permitan una comunicación directa y fluida entre los trabajadores. Además, no podemos olvidar que la comunicación organizacional es clave para un trabajo organizado, una adecuada comunicación organizacional permite optimizar los recursos con los que cuenta la organización, compartir experiencias y en general hacer el trabajo más ameno y sencillo. Al respecto Yu y Ko (2017) cuando hablan de la competencia comunicacional, se refiere a un mediador que genera un liderazgo horizontal y una satisfacción en el

trabajo, así la comunicación organizacional cumple un doble rol, siendo el primero de ellos es generar alianzas entre trabajadores que potencien las capacidades de estos y fortalezcan los recursos que se tienen en la organización, un segundo error en el que están inmersas las capacidades comunicativas es que genera un ambiente de trabajo favorable, donde el apoyo entre compañeros de trabajo, y una adecuada relación con el nivel gerencial de la organización generan condiciones adecuadas para trabajo, que se contraponen por ejemplo a la falta de reconocimiento gerencial, o a la presencia de intimidación o acoso e incluso violencia ocupacional, como indican Sinclair et al., (2020) una comunicación organizacional fluida se convierte en un factor de competitividad para las instituciones, dado que gracias a ella se logran coordinar esfuerzos, lo que representa que se dispone de mayores recursos para el cumplimiento de las metas trazadas.

En cuanto a la tercera hipótesis particular, que es la misma que plantea la existencia de una relación significativa entre la acción intersectorial y los riesgos psicosociales en el personal del servicio de emergencia del hospital público de la ciudad del Cusco, durante el año 2022, los resultados encontrados en El estudio revela que se cumple con el sustento antes mencionado, tal como lo demuestran los resultados de la prueba de conexiones de Spearman, en la que se alcanzó el valor de -0.831, indicando una conexión fuerte y directa, lo que allana el camino para la adopción de medidas a ser tomado. Las actividades intersectoriales contribuyen a la reducción de los riesgos psicosociales, y verán la posibilidad de que los trabajadores estén mejor preparados y que cuenten con el apoyo necesario de diversas organizaciones. Esto porque la salud y el mejoramiento de la salud será de toda la comunidad. Las actividades intersectoriales contribuyen a la reducción de los riesgos psicosociales. Al respecto, Sudera et al. (2019) es un estudio en el que se ofrece un modelo interdependiente para los impactos de los factores de riesgo psicológicos del conflicto laboral en profesionales de la salud. Demuestra que los hallazgos descubiertos muestran que cuanto mayor es el riesgo psicosocial, mayores son los conflictos de carácter organizacional, así como poca comunicación e intercambio con organizaciones que podrían contribuir significativamente a mejorar la acción intersectorial, lo que permite un mejor trabajo en el campo de la salud encaminado a cerrar las brechas de desigualdad

en la población. Esto significa que hay una falta de trabajo que se puede hacer para reducir las disparidades de salud en la población.

Shoss (2021) al respecto desde el campo del marco teórico indica que la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2018), conceptúa el bienestar psicológico la salud mental como un estado de bienestar que debe poseer cada individuo para desarrollar su trabajo, se entiende entonces como un potencial, que permite hacer frente al estrés normal de las labores de la vida laboral, cuando éste tiene una disminución en su estado de salubridad, puede generar deterioro importante en la producción del trabajador, por este motivo son importantes las políticas nacionales de salud y de seguridad en el trabajo, los cuales brindan instrumentos para poder proteger al trabajador al mismo tiempo que regular que el trabajo al cual es sometido. Seilerová (2019) al respecto advierte acerca de los peligros de los riesgos psicosociales, no solo para los trabajadores, sino también para las organizaciones que al final generan gastos extras por causa de la deserción y las continuas faltas de los trabajadores hacia sus organizaciones.

Soto et al (2020) advierten que una forma de proteger a los trabajadores de las acciones nocivas que generan los factores de riesgo es recurrir a la acción social en torno a la protección de la salud y la seguridad física y psicológica, mediante acciones regulatorias, políticas sobre derechos y obligaciones de los individuos de las autoridades en particular, que comprometa a las organizaciones a generar ambientes laborales saludables, con instrumentos jurídicamente vinculantes, con políticas nacionales e internacionales, generando al mismo tiempo acuerdos sociales marco de acción específicos en los que se promuevan el trabajo digno y saludable.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se concluye que la salud ocupacional y los riesgos psicosociales que afrontan el personal de emergencia de un hospital público en Cusco, en el año 2022, presentan relación significativa, lo cual se evidencia a partir del análisis de correlación de Spearman, mostrándose la presencia de una relación inversa y alta entre dichas variables, obteniéndose el valor de -0.855 , ello implica que menores valores en cuanto a la salud ocupacional se asocian con un mayor riesgo presentado en el ámbito psicosocial en los trabajadores de dicho hospital.

Segunda: Se concluye que la dimensión educación en salud presenta una relación inversa, alta y significativa con los riesgos psicosociales. Se encontró el valor de -0.729 para el coeficiente de correlación de Spearman, lo que demuestra que una adecuada educación en salud permite disminuir la cantidad de riesgos psicosociales que se presentan en el personal de emergencia de un hospital público del Cusco en el año 2022.

Tercera: Se determinó que existe un coeficiente de correlación de Spearman de -0.741 entre la dimensión comunicación e información y la presencia de riesgos psicosociales, correlación alta e inversa lo que indica que mayores niveles de comunicación e información conducen a menores niveles de riesgo entre el personal de emergencia en un hospital público de Cusco.

Cuarta: A partir de los datos recabados se determinó que existe una relación negativa, alta y significativa entre la dimensión de la acción intersectorial y la presencia de riesgos psicosociales, específicamente, el valor de Rho de Spearman para esta relación se determinó en $-0,831$, lo que demuestra que una acción intersectorial efectiva ayuda a reducir los riesgos psicosociales que enfrenta el personal de emergencia en un hospital público de Cusco.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: En vista de los resultados obtenidos, se recomienda que la dirección del hospital donde se realizó la presente investigación desarrolle talleres que permitan un mejor conocimiento sobre la salud ocupacional, tanto por parte de los trabajadores como de los directivos, de tal forma de evitar reducir la calidad de la atención al paciente debido a factores asociados al riesgo psicosocial.

Segunda: Se insta a los trabajadores del hospital público donde se realizó este estudio a informar a sus superiores sobre los peligros potenciales y las necesidades que tienen lo antes posible para que se puedan tomar medidas preventivas para disminuir los riesgos psicológicos que presenta su ocupación.

Tercera: Los hallazgos de este estudio sugieren que la administración del hospital público donde se realizó el estudio se beneficiaría al instituir protocolos para mejorar la comunicación horizontal y vertical dentro del hospital, con el objetivo de fomentar líneas abiertas de comunicación de alta calidad entre el personal del hospital y la administración y de manera productiva y eficiente.

Cuarta: Se aconsejó al hospital donde se realizó este estudio mejorar la comunicación multisectorial fomentando la gestión institucional y trabajando para desarrollar planes conjuntos con instituciones aliadas.

REFERENCIAS

- Álvarez, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*. Lima: Universidad de Lima.
- Atoche Martínez, A., & Quispe Calle, M. (2022). Factores de riesgo psicosocial y salud ocupacional en trabajadores de una empresa de construcción de Lima Metropolitana, 2021. [Tesis, Universidad autónoma de Ica] <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1461>
- Aguilar, A. (2022). *Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en trabajadores atendidos en Policlínico de una empresa minera del Sur Peruano*, 2021. [Tesis de maestría, Escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82577/Aguilar_VA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Asante, J. O., Li, M. J., Liao, J., Huang, Y. X., & Hao, Y. T. (2019). The relationship between psychosocial risk factors, burnout and quality of life among primary healthcare workers in rural Guangdong province: a cross-sectional study. *BMC health services research*, 19(1), 1-10. <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-019-4278-8>
- Beck, D., & Lenhardt, U. (2019). Consideration of psychosocial factors in workplace risk assessments: findings from a company survey in Germany. *International archives of occupational and environmental health*, 92(3), 435-451. <https://link.springer.com/article/10.1007/s00420-019-01416-5>
- Beus, J. M., McCord, M. A., & Zohar, D. (2016). Workplace safety: A review and research synthesis. *Organizational psychology review*, 6(4), 352- 381. <https://doi.org/10.1177/2041386615626243>
- Bologna, E. (2018). *Métodos Estadísticos de Investigación*. Córdoba: Editorial Brujas.

- Camacho, A., & Mayorga, D. (2017). Riesgos Laborales Psicosociales. *Perspectiva. Organizacional, Juridica y Social*, 20(40), 159-172
- Creswell, J. (2017). *Research design. Qualitative, quantitative and mixed methods approaches*. Los Ángeles: SAGE.
- Custodio, P. (2021). *Riesgo laboral y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima-Perú, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Privada Norbert Wiener].
https://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.13053/6382/T061_42342623_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chambi, P y Tito, N. (2020). Factores de riesgo psicosocial relacionado con desempeño laboral en el personal profesional de enfermería. Hospital Honorio Delgado Arequipa-2019. [Informe de tesis, Universidad nacional San Agustín de Arequipa]
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10437/ENchpepa%26tisenj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chirico, F., Heponiemi, T., Pavlova, M., Zaffina, S., & Magnavita, N. (2019). Psychosocial risk prevention in a global occupational health perspective. A descriptive analysis. *International journal of environmental research and public health*, 16(14), 2470. <https://doi.org/10.3390/ijerph16142470>
- De Sio, S., Cedrone, F., Trovato Battagliola, E., Buomprisco, G., Perri, R., & Greco, E. (2018). The perception of psychosocial risks and work-related stress in relation to job insecurity and gender differences: a cross-sectional study. *BioMed research international*, 2018. <https://doi.org/10.1155/2018/7649085>
- Di Tella, M., Romeo, A., Benfante, A., & Castelli, L. (2020). Mental health of healthcare workers during the COVID-19 pandemic in Italy. *Journal of evaluation in clinical practice*, 26(6), 1583-1587.
- Dollard, M., Skinner, N., Tuckey, M. R., & Bailey, T. (2007). National surveillance of psychosocial risk factors in the workplace: An international

- overview. *Work & Stress*, 21(1), 1-29.
<https://doi.org/10.1080/02678370701254082>
- Erwandi, D., Lestari, F., Djunaidi, Z., & Matury, H. J. (2021). Review of Psychosocial Risk Approach, Model and Theory. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 8(3), 195-214.
https://ejmcm.com/pdf_8353_5a8202228afdddb83470225ea62b0a4e.html
- Giménez-Espert, M. D. C., Prado-Gascó, V., & Soto-Rubio, A. (2020). Psychosocial risks, work engagement, and job satisfaction of nurses during COVID-19 pandemic. *Frontiers in Public Health*, 8.
<https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.566896>
- Giorgi, G., Lecca, L. I., Alessio, F., Finstad, G. L., Bondanini, G., Lulli, L. G., ... & Mucci, N. (2020). COVID-19-related mental health effects in the workplace: a narrative review. *International journal of environmental research and public health*, 17(21), 7857.
- Guerrero Barona, E., Gómez del Amo, R., Moreno Manso, J. M., & Guerrero Molina, M. (2018). Factores de riesgo psicosocial, estrés percibido y salud mental en el profesorado. *Revista Clínica contemporánea*, 9 (2).
<https://dehesa.unex.es/bitstream/10662/15635/1/cc2018a2.pdf>
- Hecht, L., Miller, C., Miller-Matero, L. R., Hamann, A., Carlin, A. M., & Martens, K. (2019). A review of psychosocial risk factors among transgender patients seeking bariatric surgery. *Obesity surgery*, 29(10), 3365-3370.
<https://link.springer.com/article/10.1007/s11695-019-04076-z>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGrawHill Education.
- Huacasi, Z y Ticona, Y. (2016). Factores de riesgo psicosocial y salud ocupacional de trabajadores en la municipalidad Provincial de Arequipa. [Tesis, Universidad nacional de San Agustín de Arequipa]
- López, T. (2019). *Relación entre riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral en el personal administrativo de una institución privada de educación universitaria con sede en Lima*. [Tesis de maestría, Escuela de posgrado

de la Universidad Ricardo Palma].
https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/2355/C_T030_40820743_M%20Trinidad%20L%c3%b3pez%2c%20Jes%c3%bas%20Mart%c3%adn.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mejía, A. C. (2021). ¿Qué es el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo? Universidad Cotinental, 25 - 31.

Molina-Praena, J., Ramirez-Baena, L., Gómez-Urquiza, J. L., Cañadas, G. R., De la Fuente, E. I., & Cañadas-De la Fuente, G. A. (2018). Levels of burnout and risk factors in medical area nurses: A meta-analytic study. *International journal of environmental research and public health*, 15(12), 2800.
<https://doi.org/10.3390/ijerph15122800>

Mombelli, M. A., Reis, R. A., Zilly, A., Marziale, M. H. P., Braga, W. O. A., & Santos, C. B. D. (2022). Risk Factors for Working in Confined Spaces: Contributions for Psychosocial Assessment. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 32.
<https://doi.org/10.1590/1982-4327e3212>

Naushad, V. A., Bierens, J. J., Nishan, K. P., Firjeeth, C. P., Mohammad, O. H., Maliyakkal, A. M., ... & Schreiber, M. D. (2019). A systematic review of the impact of disaster on the mental health of medical responders. *Prehospital and disaster medicine*, 34(6), 632-643.

OIT (2020). *Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de Covid* 19.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_763314.pdf

Potter, R., O'Keeffe, V., Leka, S., Webber, M., & Dollard, M. (2019). Analytical review of the Australian policy context for work-related psychological health and psychosocial risks. *Safety science*, 111, 37-48.
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2018.09.012>

Prado, J. (2019). Obtenido de IMF Business School: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/relacion-factores-psicosociales-accidentes-lesion/>

- Pujol-Cols, L., & Lazzaro-Salazar, M. (2018). Psychosocial risks and job satisfaction in Argentinian scholars: Exploring the moderating role of work engagement. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(3), 145-156.
- Quintana, R. (2020). Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel II – Essalud, Callao, 2020. [Tesis de maestría, Escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47941/Quintana_CRI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rigotti, T., Yang, L. Q., Jiang, Z., Newman, A., De Cuyper, N., & Sekiguchi, T. (2021). Work-related psychosocial risk factors and coping resources during the COVID-19 crisis. *Applied psychology= Psychologie appliquée*, 70(1), 3. <https://doi.org/10.1111%2Fapps.12307>.
- Rojas, J. (2021). Desgaste Ocupacional y Factores de Riesgo Psicosocial en Enfermeros del área de Emergencia de un Hospital Nacional, Lima – 2021. [Tesis de maestría, Escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68682/Rojas_SK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ruiz-Frutos, C., García, A. M. G., Clanchet, G. D., Pérez, E. R., & Benavides, F. G. (Eds.). (2022). *Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. Elsevier Health Sciences.
- Seilerová, M. (2019). The consequences of psychosocial risks in the workplace in legal context. *Central European Journal of Labour Law and Personnel Management*, 2(1), 47-60. <https://bibliotekanauki.pl/>
- Silva, D., Gutiérrez, A., Pando, M., & Tuesca, R. (2014). Relación entre factores de riesgo psicosociales negativos y el síndrome de Burnout en el personal sanitario de Florencia (Caquetá, Colombia). *Revista de salud Uninorte*, 3(8), 49-59
- Sinclair, R. R., Allen, T., Barber, L., Bergman, M., Britt, T., Butler, A., ... & Yuan, Z. (2020). Occupational health science in the time of COVID-19: Now more

than ever. *Occupational Health Science*, 4(1), 1-22. <https://doi.org/10.1007/s41542-020-00064-3>

Shoss, M. (2021). Occupational health psychology research and the COVID-19 pandemic. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(4), 259. <https://doi.org/10.1037/ocp0000292>

Soto-Rubio, A., Giménez-Espert, M. D. C., & Prado-Gascó, V. (2020). Effect of emotional intelligence and psychosocial risks on burnout, job satisfaction, and nurses' health during the covid-19 pandemic. *International journal of environmental research and public health*, 17(21), 7998. <https://doi.org/10.3390/ijerph17217998>

Spoorthy, M. S., Pratapa, S. K., & Mahant, S. (2020). Mental health problems faced by healthcare workers due to the COVID-19 pandemic—A review. *Asian journal of psychiatry*, 51, 102119. <https://doi.org/10.1016/j.ajp.2020.102119>

Sun, C., Hon, C. K., Way, K. A., Jimmieson, N. L., & Xia, B. (2022). The relationship between psychosocial hazards and mental health in the construction industry: A meta-analysis. *Safety science*, 145, 105485. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105485>

Sureda, E., Mancho, J., & Sesé, A. (2019). Psychosocial risk factors, organizational conflict and job satisfaction in Health professionals: A SEM model. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 35(1), 106-115. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/297711>

Talavera-Velasco, B., Luceño-Moreno, L., Martín-García, J., & García-Albuerne, Y. (2018). Psychosocial risk factors, burnout and hardy personality as variables associated with mental health in police officers. *Frontiers in psychology*, 9, 1478. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01478>

Truchon, M., Gilbert-Ouimet, M., Zahiriharsini, A., Beaulieu, M., Daigle, G., & Langlois, L. (2022). Occupational Health and Well-being Questionnaire (OHWQ): an instrument to assess psychosocial risk and protective factors

in the workplace. *Public Health*, 210, 48-57.
<https://doi.org/10.1016/j.puhe.2022.06.008>

Vásquez, M. M. O., Ramírez, Y. C. Z., & Bello, G. P. (2019). Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. *Revista Colombiana de Enfermería*, 18(1), 5.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6986237>

Velandia, S. R. S., Torres, J. M. P., Alvarado, A. F. I., & Ardila, Y. Y. O. (2019). Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional. *Revista Temas: Departamento de Humanidades Universidad Santo Tomás Bucaramanga*, (13), 39-45.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7169071>

Yapias, M. (2021). Factores de riesgo psicosocial relacionados con el desempeño laboral del personal de laboratorio clínico HFMS en tiempos de Covid 19, Tarma 2020. [Tesis de maestría, Escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56379/Yapias_BGM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Yu, S., & Ko, Y. (2017). Communication competency as a mediator in the self-leadership to job performance relationship. *Collegian*, 24(5), 421–425. doi: 10.1016/j.colegn.2016.09.002

Zhang, W. R., Wang, K., Yin, L., Zhao, W. F., Xue, Q., Peng, M., & Wang, H. X. (2020). Mental health and psychosocial problems of medical health workers during the COVID-19 epidemic in China. *Psychotherapy and psychosomatics*, 89(4), 242-250.

ANEXOS

Anexo N° 1. Matriz de consistencia

Salud ocupacional y riesgos psicosociales en el personal del servicio de emergencia de un hospital público, Cusco-Perú,2022							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable independiente: Salud ocupacional				
¿Cuál es la relación entre la salud ocupacional y los riesgos psicosociales y el en el personal del servicio de emergencia de un hospital público, Cusco-Perú,2022?	Establecer la relación entre la salud ocupacional y los riesgos psicosociales en el personal del servicio de emergencia de un hospital público, Cusco-Perú,2022	Existe relación entre los la salud ocupacional y los riesgos psicosociales en el personal de emergencia de un hospital público de Cusco, 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Educación para la salud	Identificación de necesidades	1,2,3	Escala ordinal Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Escala ordinal Deficiente Regular Buena
				Capacidad para reconocer amenazas	4, 5, 6		
			Comunicación e información	Comunicación social	7, 8		
				Comunicación directa	9,10, 11		
Acción intersectorial	Organización multisectorial desarrollo de planes conjuntos	12, 13 ,14, 15, 16, 17, 18					
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable independiente: Riesgos psicosociales				
1. ¿Cuál es la relación entre la educación para la salud y los riesgos psicosociales en el personal del servicio de emergencia de un hospital público, Cusco-Perú,2022? 2. ¿Cuál es la relación entre la comunicación e	1. Establecer la relación entre la educación para la salud y los riesgos psicosociales en el personal del servicio de emergencia de un hospital público, Cusco-Perú,2022 2. Establecer la relación entre la comunicación e	1. Existe relación significativa entre la educación para la salud y los riesgos psicosociales en el personal del servicio de emergencia de un hospital público, Cusco-Perú,2022 2. Existe relación significativa entre la comunicación e	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Condiciones laborales	Nivel de ruido, temperatura, e iluminación en el trabajo	1, 2 ,3	Escala ordinal Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de	Escala ordinal Deficiente Regular Buena
				Higiene en el lugar de trabajo	4, 5		
				Materiales y equipos necesarios	6		
				Carga laboral	7, 8 ,9, 10		
			Motivación y adecuación laboral	11, 12			
			Demandas laborales	Complejidad de la tarea y exigencia laboral	13, 14		
Adecuación de las funciones del puesto	15, 16						
Probabilidad de desarrollo	17, 18						

información y los riesgos psicosociales en el personal del servicio de emergencia de un hospital público, Cusco-Perú, 2022? 3. ¿Cuál es la relación entre la acción intersectorial y los riesgos psicosociales en el personal del servicio de emergencia de un hospital público, Cusco-Perú, 2022?	información y los riesgos psicosociales en el personal del servicio de emergencia de un hospital público, Cusco-Perú, 2022. 3. Establecer la relación entre la acción intersectorial y los riesgos psicosociales en el personal del servicio de emergencia de un hospital público, Cusco-Perú, 2022	información y los riesgos psicosociales en el personal del servicio de emergencia de un hospital público, Cusco-Perú, 2022. 3. Existe relación significativa entre la acción intersectorial y los riesgos psicosociales en el personal del servicio de emergencia de un hospital público, Cusco-Perú, 2022	Retribución y ambiente de trabajo	profesional Trabajo en equipo y posibilidad de participación Programa de compensaciones Satisfacción con el salario	19, 20, 21 22, 23, 24 25, 26, 27	acuerdo (5)	
Diseño de investigación		Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Métodos de análisis de datos		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico por su propósito Diseño: No experimental, descriptivo correlacional		Población: La población de 120 trabajadores del servicio de emergencia de un hospital público de Cusco Muestra: La muestra constituida	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario sobre riesgos psicosociales y salud ocupacional		Descriptivos: Tablas de distribución de frecuencias, gráficos estadísticos Inferencial: Prueba de hipótesis de normalidad Kolmogorov Smirnov, análisis de correlación		

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Salud ocupacional	Se conceptúa como planificación y desarrollo de acciones que permiten tener un bienestar de los trabajadores, generando estrategias que eviten el desarrollo de enfermedades asociadas u ocasionadas por la actividad laboral (Ruiz et al, 2022)	Valoración que se realiza de la salud ocupacional en términos de sus dimensiones educación para la salud, información y comunicación y acción intersectorial, la misma que materializa en 6 indicadores y 15 ítems o reactivos contenidos en un cuestionario sobre salud ocupacional	Educación para la salud	Identificación de necesidades Capacidad para reconocer amenazas	Escala ordinal Deficiente Regular Buena
			Comunicación e información	Comunicación social Comunicación directa	
			Acción intersectorial	Organización multisectorial desarrollo de planes conjuntos	
Riesgos psicosociales	Son eventos laborales en los que la probabilidad de que la salud de los trabajadores quede dañada de manera significativa, es alta, siendo dicho daño de forma mental, social o física (Camacho y Mayorga, 2017).	Valoración que se realiza de los riesgos psicosociales en términos de sus dimensiones que son las condiciones laborales, las demandas laborales y la retribución y ambiente laboral que se materializan en 15 indicadores y 46 ítems contenidos en el cuestionario sobre riesgos psicosociales	Condiciones laborales	Nivel de ruido, temperatura, e iluminación en el trabajo Higiene en el lugar de trabajo Materiales y equipos necesarios Carga laboral Motivación y adecuación laboral	Escala ordinal Deficiente Regular Buena
			Demandas laborales	Complejidad de la tarea y exigencia laboral Adecuación de las funciones del puesto Probabilidad de desarrollo profesional	
			Retribución y ambiente de trabajo	Trabajo en equipo y posibilidad de participación Programa de compensaciones Satisfacción con el salario	

Anexo 3. Instrumento/s de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO SOBRE SALUD OCUPACIONAL

El presente cuestionario tiene por propósito evaluar acerca de la salud ocupacional, en su centro de trabajo, para lo cual sírvase marcar con una X según considere que sea la respuesta más adecuada o la situación que corresponda de mejor manera a la percepción que Usted tiene de la misma. Sea totalmente sincero(a) para contribuir con la investigación.

ESCALA DE LIKERT		VALORACIÓN				
Totalmente en desacuerdo		1				
En desacuerdo		2				
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		3				
De acuerdo		4				
Totalmente de acuerdo		5				
N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
01	Se siente gusto realizando las labores cotidianas en su centro de trabajo					
02	Se presentan factores externos se le causan incomodidad al momento de realizar su labor					
03	En su área de trabajo existen factores que ponen en peligro su salud					
04	Su organización le proporciona instructivos para prevenir accidentes					
05	Su organización recapacita sobre temas relacionados con la salud ocupacional					
06	Conocer cuáles son los riesgos que pueden afectar su salud o integridad física, en su área de trabajo					
07	Existe una adecuada comunicación con su inmediato superior					
08	Tiene facilidades para renovar el equipo de protección en su trabajo					
09	Al finalizar su jornada laboral, deja su ambiente laboral en condiciones adecuadas					
10	El clima laboral que se percibe en su organización es adecuado					
11	En su institución se implementan señalizaciones que le permiten identificar los riesgos					
12	Conocer cuáles son los riesgos para su salud en su área laboral					
13	Este informado acerca de la salud ocupacional en su trabajo					
14	Tiene todo el equipo completo para realizar sus labores					
15	En su organización se hace convenios para evaluar su salud laboral de manera periódica					
16	Reconoce los riesgos potenciales para la salud, en su lugar de trabajo					
17	En su organización consideran importantes los riesgos para la salud					
18	En su organización existe una adecuada distribución de las áreas de trabajo					

**CUESTIONARIO SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES**

Estimado trabajador a continuación se realizarán algunas afirmaciones acerca de los riesgos psicosociales que se presentan en su trabajo, para lo cual usted deberá leer con cuidado y responder de acuerdo a cómo percibe cada situación, el cuestionario es anónimo y se le pide responder con la mayor sinceridad.

INSTRUCCIONES: Lea atentamente los ítems y marca con una X la alternativa que creas conveniente.

Género	Masculino			Femenino						
Edad	20-30	31-40	41-50	51 a más						
Condición laboral	Contratado	Nombrado	CAS							
ESCALA DE FRECUENCIA			VALORACIÓN							
Nunca			1							
Casi nunca			2							
Algunas veces			3							
Casi siempre			4							
Siempre			5							
N°	ÍTEMS					1	2	3	4	5
01	En lo que se presenta en el lugar de trabajo interfiere con sus actividades									
02	La temperatura en su área de trabajo es no adecuada									
03	En el lugar de trabajo no existe una iluminación adecuada									
04	El lugar de trabajo presenta un ambiente poco higiénico									
05	En el lugar de trabajo está dispuesto a microbios, insectos, gases, solvente sus vapores									
06	Los equipos y materiales no son necesarios como para realizar su trabajo de manera adecuada									
07	Presenta exceso de actividades dentro de su jornada de trabajo									
08	Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias o habilidades									
09	La jornada laboral muchas veces se prolonga después del horario pactado									
10	Laboral los fines de semana y durante vacaciones en actividades de su organización									
11	Su trabajo es repetitivo, horrible rutinario									
12	Tiene pocas tareas desafiantes en su jornada diaria de trabajo									
13	Su trabajo no contribuye a desarrollar habilidades y conocimientos nuevos									
14	Participa en proyectos que no son de su interés									
15	Las actividades que realiza sufren constantemente de cambios									
16	Realizar actividades que los hombres especialidad									
17	Su trabajo requiere iniciativa y creatividad									
18	En su trabajo las oportunidades para la promoción son limitadas									
19	Tiene dificultades para participar en grupos de trabajo									

20	Presenta problemas para relacionarse con su jefe inmediato superior					
21	Su participación es limitada en la organización					
22	Los procesos de evaluación del desempeño laboral son poco adecuados					
23	Se siente insatisfecho con el trabajo que desempeña en su organización					
24	Se muestra inconforme con el salario que recibe por el trabajo realizado					
25	El sistema de pensiones y prestaciones es muy limitado y produce insatisfacción					
26	Se muestra insatisfecho con el sistema de pensiones y prestaciones					
27	Los programas de bonos de productividad incentivo económico no permiten lograr una adecuada estabilidad económica					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SALUD OCUPACIONAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 educación para salud								
1	Se siente a gusto realizando las labores cotidianas en su centro de trabajo	/		/		/		
2	Se presentan factores externos se le causan incomodidad al momento de realizar su labor	/		/		/		
3	En su área de trabajo existen factores que ponen en peligro su salud	/		/		/		
4	Su organización le proporciona instructivos para prevenir accidentes	/		/		/		
5	Su organización capacita sobre temas relacionados con la salud ocupacional	/		/		/		
6	Conocer cuáles son los riesgos que pueden afectar su salud o integridad física, en su área de trabajo	/		/		/		
DIMENSIÓN 2 comunicación e información								
7	Existe una adecuada comunicación con su inmediato superior	/		/		/		
8	Tiene facilidades para renovar el equipo de protección en su trabajo	/		/		/		
9	Al finalizar su jornada laboral, deja su ambiente laboral en condiciones adecuadas	/		/		/		
10	El clima laboral que se percibe en su organización es adecuado	/		/		/		
11	En su institución se implementan señalizaciones que le permiten identificar los riesgos	/		/		/		
DIMENSIÓN n acción intersectoria								
		Si	No	Si	No	Si	No	
12	Conocer cuáles son los riesgos para su salud en su área laboral	/		/		/		
13	Este informado acerca de la salud ocupacional en su trabajo	/		/		/		
14	Tiene todo el equipo completo para realizar sus labores	/		/		/		
15	En su organización se hace convenios para evaluar su salud laboral de manera periódica	/		/		/		
16	Reconoce los riesgos potenciales para la salud, en su lugar de trabajo	/		/		/		
17	En su organización consideran importantes los riesgos para la salud	/		/		/		
18	En su organización existe una adecuada distribución de las áreas de trabajo	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Espinoza Mariana Elizabeth DNI: 44799297

Especialidad del validador: Magister en Gestión de Servicios de Salud - Temático

.....de.....del 20.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

ESPIRILLA
MAMANI,
ELIZABETH
DNI 44744297

BACHILLER EN ENFERMERIA

Fecha de diploma: 19/11/14

Modalidad de estudios: -

**Fecha matrícula: Sin
información (***)**

**Fecha egreso: Sin información
(***)**

UNIVERSIDAD
NACIONAL DE
SAN ANTONIO
ABAD DEL
CUSCO
PERU

ESPIRILLA
MAMANI,
ELIZABETH
DNI 44744297

LICENCIADA EN ENFERMERÍA

Fecha de diploma: 25/11/15

**Modalidad de
estudios: PRESENCIAL**

UNIVERSIDAD
NACIONAL DE
SAN ANTONIO
ABAD DEL
CUSCO
PERU

ESPIRILLA
MAMANI,
ELIZABETH
DNI 44744297

**MAESTRA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Fecha de diploma: 19/07/21

**Modalidad de estudios: SEMI
PRESENCIAL**

Fecha matrícula: 02/09/2019

Fecha egreso: 17/01/2021

UNIVERSIDAD
CÉSAR VALLEJO
S.A.C.
PERU

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SALUD OCUPACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1 Educación para la salud							
1	Se siente gusto realizando las labores cotidianas en su centro de trabajo	X		X		X		
2	Se presentan factores externos se le causan incomodidad al momento de realizar su labor	X		X		X		
3	En su área de trabajo existen factores que ponen en peligro su salud	X		X		X		
4	Su organización le proporciona instructivos para prevenir accidentes	X		X		X		
5	Su organización recapacita sobre temas relacionados con la salud ocupacional	X		X		X		
6	Conocer cuáles son los riesgos que pueden afectar su salud o integridad física, en su área de trabajo	X		X		X		
	DIMENSION 2 Comunicación e información	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Existe una adecuada comunicación con su inmediato superior	X		X		X		
8	Tiene facilidades para renovar el equipo de protección en su trabajo	X		X		X		
9	Al finalizar su jornada laboral, deja su ambiente laboral en condiciones adecuadas	X		X		X		
10	El clima laboral que se percibe en su organización es adecuado	X		X		X		
11	En su institución se implementan señalizaciones que le permiten identificar los riesgos	X		X		X		
	DIMENSION 3 Acción intersectorial	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Conocer cuáles son los riesgos para su salud en su área laboral	X		X		X		
14	Este informado acerca de la salud ocupacional en su trabajo	X		X		X		
15	Tiene todo el equipo completo para realizar sus labores	X		X		X		
16	En su organización se hace convenios para evaluar su salud laboral de manera periódica	X		X		X		
17	Reconoce los riesgos potenciales para la salud, en su lugar de trabajo	X		X		X		
18	En su organización consideran importantes los riesgos para la salud	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: D^r. Marco Antonio Rivas Loayza **DNI:** 23951939

Especialidad del validador: Físico Matemático, Doctor en Administración de la Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

13 de octubre del 2022



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1 Condiciones laborales							
1	En lo que se presenta en el lugar de trabajo interfiere con sus actividades	X		X		X		
2	La temperatura en su área de trabajo es no adecuada	X		X		X		
3	En el lugar de trabajo no existe una iluminación adecuada	X		X		X		
4	El lugar de trabajo presenta un ambiente poco higiénico	X		X		X		
5	En el lugar de trabajo está dispuesto a microbios, insectos, gases, solvente sus vapores	X		X		X		
6	Los equipos y materiales no son necesarios como para realizar su trabajo de manera adecuada	X		X		X		
7	Presenta exceso de actividades dentro de su jornada de trabajo	X		X		X		
8	Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias o habilidades	X		X		X		
9	La jornada laboral muchas veces se prolonga después del horario pactado	X		X		X		
10	Laboral los fines de semana y durante vacaciones en actividades de su organización	x		x		x		
	DIMENSION 2 Demandas laborales	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Su trabajo es repetitivo, horrible rutinario	X		X		X		
12	Tiene pocas tareas desafiantes en su jornada diaria de trabajo	X		X		X		
13	Su trabajo no contribuye a desarrollar habilidades y conocimientos nuevos	X		X		X		
14	Participa en proyectos que no son de su interés	X		X		X		
15	Las actividades que realiza sufren constantemente de cambios	X		X		X		
16	Realizar actividades que los hombres especialidad	X		X		X		
17	Su trabajo requiere iniciativa y creatividad	X		X		X		
18	En su trabajo las oportunidades para la promoción son limitadas	X		X		X		
	DIMENSION 3 Retribución y ambiente de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Tiene dificultades para participar en grupos de trabajo	X		X		X		
20	Presenta problemas para relacionarse con su jefe inmediato superior	X		X		X		
21	Su participación es limitada en la organización	X		X		X		
22	Los procesos de evaluación del desempeño laboral son poco adecuados	X		X		X		
23	Se siente insatisfecho con el trabajo que desempeña en su organización	X		X		X		
24	Se muestra inconforme con el salario que recibe por el trabajo realizado	X		X		X		
25	El sistema de pensiones y prestaciones es muy limitado y produce insatisfacción	X		X		X		
26	Se muestra insatisfecho con el sistema de pensiones y prestaciones	X		X		X		
27	Los programas de bonos de productividad incentivo económico no permiten lograr una adecuada estabilidad económica	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Marco Antonio Rivas Loayza DNI: 23951939

Especialidad del validador: Físico Matemático, Doctor en Administración de la Educación

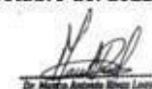
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

13 de octubre del 2022



Firma del Experto Informante

RIVAS LOAYZA,
MARCO ANTONIO
DNI 23951939

BACHILLER EN FISICO MATEMATICAS

Fecha de diploma: 30/11/1998

Modalidad de estudios: -

Fecha matrícula: Sin información (***)

Fecha egreso: Sin información (***)

UNIVERSIDAD
NACIONAL DE SAN
ANTONIO ABAD
DEL CUSCO
PERU

RIVAS LOAYZA,
MARCO ANTONIO
DNI 23951939

LICENCIADO EN FISICO MATEMATICAS

Fecha de diploma: 28/08/2000

Modalidad de estudios: -

UNIVERSIDAD
NACIONAL DE SAN
ANTONIO ABAD
DEL CUSCO
PERU

RIVAS LOAYZA,
MARCO ANTONIO
DNI 23951939

**MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA
EDUCACION**

Fecha de diploma: 27/04/2012

Modalidad de estudios: -

Fecha matrícula: Sin información (***)

Fecha egreso: Sin información (***)

UNIVERSIDAD
PRIVADA CÉSAR
VALLEJO
PERU

RIVAS LOAYZA,
MARCO ANTONIO
DNI 23951939

**DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA
EDUCACION**

Fecha de diploma: 10/04/15

Modalidad de estudios: -

Fecha matrícula: Sin información (***)

Fecha egreso: Sin información (***)

UNIVERSIDAD
PRIVADA CÉSAR
VALLEJO
PERU

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SALUD OCUPACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Educación para la salud							
1	Se siente gusto realizando las labores cotidianas en su centro de trabajo	X		X		X		
2	Se presentan factores externos se le causan incomodidad al momento de realizar su labor	X		X		X		
3	En su área de trabajo existen factores que ponen en peligro su salud	X		X		X		
4	Su organización le proporciona instructivos para prevenir accidentes	X		X		X		
5	Su organización recapacita sobre temas relacionados con la salud ocupacional	X		X		X		
6	Conocer cuáles son los riesgos que pueden afectar su salud o integridad física, en su área de trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Comunicación e información	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Existe una adecuada comunicación con su inmediato superior	X		X		X		
8	Tiene facilidades para renovar el equipo de protección en su trabajo	X		X		X		
9	Al finalizar su jornada laboral, deja su ambiente laboral en condiciones adecuadas	X		X		X		
10	El clima laboral que se percibe en su organización es adecuado	X		X		X		
11	En su institución se implementan señalizaciones que le permiten identificar los riesgos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Acción intersectorial	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Conocer cuáles son los riesgos para su salud en su área laboral	X		X		X		
14	Este informado acerca de la salud ocupacional en su trabajo	X		X		X		
15	Tiene todo el equipo completo para realizar sus labores	X		X		X		
16	En su organización se hace convenios para evaluar su salud laboral de manera periódica	X		X		X		
17	Reconoce los riesgos potenciales para la salud, en su lugar de trabajo	X		X		X		
18	En su organización consideran importantes los riesgos para la salud	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [_] No aplicable [_]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg Evelyn Rado Huarcaya DNI: 24002355

Especialidad del validador: Físico Matemático, Doctor en Administración de la Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

15 de octubre del 2022


 C.D. Evelyn Rado Huarcaya
 "ABSTRACCIÓN EN LA INVESTIGACIÓN DE LOS
 RIESGOS DE LA SALUD"
 Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Condiciones laborales							
1	En lo que se presenta en el lugar de trabajo interfiere con sus actividades	X		X		X		
2	La temperatura en su área de trabajo es no adecuada	X		X		X		
3	En el lugar de trabajo no existe una iluminación adecuada	X		X		X		
4	El lugar de trabajo presenta un ambiente poco higiénico	X		X		X		
5	En el lugar de trabajo está dispuesto a microbios, insectos, gases, solvente sus vapores	X		X		X		
6	Los equipos y materiales no somos necesarios como para realizar su trabajo de manera adecuada	X		X		X		
7	Presenta exceso de actividades dentro de su jornada de trabajo	X		X		X		
8	Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias o habilidades	X		X		X		
9	La jornada laboral muchas veces se prolonga después del horario pactado	X		X		X		
10	Laboral los fines de semana y durante vacaciones en actividades de su organización	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2 Demandas laborales	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Su trabajo es repetitivo, horrible rutinario	X		X		X		
12	Tiene pocas tareas desafiantes en su jornada diaria de trabajo	X		X		X		
13	Su trabajo no contribuye a desarrollar habilidades y conocimientos nuevos	X		X		X		
14	Participa en proyectos que no son de su interés	X		X		X		
15	Las actividades que realiza sufren constantemente de cambios	X		X		X		
16	Realizar actividades que los hombres especialidad	X		X		X		
17	Su trabajo requiere iniciativa y creatividad	X		X		X		
18	En su trabajo las oportunidades para la promoción son limitadas	X		X		X		
	DIMENSION Retribución y ambiente de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Tiene dificultades para participar en grupos de trabajo	X		X		X		
20	Presenta problemas para relacionarse con su jefe inmediato superior	X		X		X		
21	Su participación es limitada en la organización	X		X		X		
22	Los procesos de evaluación del desempeño laboral son poco adecuados	X		X		X		
23	Se siente insatisfecho con el trabajo que desempeña en su organización	X		X		X		
24	Se muestra inconforme con el salario que recibe por el trabajo realizado	X		X		X		
25	El sistema de pensiones y prestaciones es muy limitado y produce insatisfacción	X		X		X		
26	Se muestra insatisfecho con el sistema de pensiones y prestaciones	X		X		X		
27	Los programas de bonos de productividad incentivo económico no permiten lograr una adecuada estabilidad económica	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg Evelyn Rado Huarcaya DNI: 24002355

Especialidad del validador: Físico Matemático, Doctor en Administración de la Educación

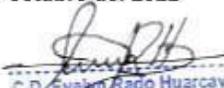
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

15 de octubre del 2022



C.D. Evelyn Rado Huarcaya
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS
SERVICIOS DE LA SALUD
Firma del Experto Informante

RADO HUARCAYA,
EVELYN
DNI 24002355

BACHILLER EN ESTOMATOLOGÍA
Fecha de diploma: 22/06/18
Modalidad de estudios: PRESENCIAL

UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
S.A.
PERU

Fecha matrícula: 12/04/2010
Fecha egreso: 08/01/2018

RADO HUARCAYA,
EVELYN
DNI 24002355

CIRUJANO DENTISTA
Fecha de diploma: 15/02/19
Modalidad de estudios: PRESENCIAL

UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
S.A.
PERU

RADO HUARCAYA,
EVELYN
DNI 24002355

**MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA
SALUD**
Fecha de diploma: 21/06/21
Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
S.A.C.
PERU

Fecha matrícula: 02/09/2019
Fecha egreso: 17/01/2021

Anexo 4. Base de datos para el grupo piloto de confiabilidad

N°	Salud ocupacional																	Riesgos Psicosociales																												
	Educación para la salud						Comunicación e información				Acción intersectorial							Condiciones laborales							Demandas laborales					Retribución y ambiente de trabajo																
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	
1	3	4	3	3	3	5	3	5	3	3	4	5	3	3	3	4	5	4	2	3	3	1	1	2	1	2	1	2	2	2	3	2	1	3	2	2	1	2	2	1	3	1	3	3	1	
2	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	5	5	4	5	3	4	3	4	3	3	3	3	1	3	3	2	1	1	3	2	1	2	3	2	1	2	3	3	2	1	2	2	2	1	3	
3	5	2	3	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	3	3	2	2	1	1	3	2	3	3	1	1	3	3	2	1	2	3	3	3	1	3	2	1	2	1	3		
4	2	4	3	5	5	3	3	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	2	1	1	3	2	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	3	3	2	3	
5	4	4	3	5	5	4	5	3	3	5	4	3	5	3	5	3	4	4	3	2	2	3	3	2	2	3	1	1	2	1	3	2	1	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	1	3	
6	1	1	3	1	2	3	3	3	2	2	1	3	2	3	1	3	2	3	5	4	3	5	5	4	3	4	4	5	3	5	3	3	4	5	4	3	3	3	5	5	3	4	5	5	3	
7	5	3	3	4	3	3	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	5	3	3	2	3	3	2	2	3	1	2	1	2	3	2	2	2	1	1	3	3	1	1	3	1	3	1	3	
8	5	4	5	5	5	4	5	3	5	3	5	4	4	4	3	4	3	4	2	3	1	2	3	3	1	3	3	3	1	2	3	2	2	2	1	1	1	3	2	2	3	2	3	1		
9	5	3	5	4	3	3	5	3	5	5	3	5	3	4	4	4	4	3	2	2	2	2	1	2	1	3	2	3	3	1	3	3	2	1	1	1	3	1	3	2	3	3	3	1		
10	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	
11	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	5	3	5	5	2	2	1	3	1	3	1	3	2	3	1	3	2	2	3	2	2	3	2	2	1	1	2	3	1	1	1	3
12	5	2	5	3	3	4	4	5	3	4	5	4	4	3	3	5	4	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	1	3	1	2	3	2	1	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	
13	3	3	5	5	3	3	4	3	4	4	3	5	5	5	4	3	3	3	1	2	3	3	1	3	3	1	2	2	1	2	3	2	2	1	3	1	2	2	1	2	1	1	2	1	3	
14	3	3	4	3	5	3	5	3	4	4	4	4	5	5	3	3	5	4	3	1	3	2	2	3	2	3	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	3	3	
15	5	5	4	3	3	3	3	5	3	3	3	5	4	4	5	3	4	3	3	2	1	2	1	1	3	1	3	1	1	3	2	1	2	1	2	3	3	2	1	2	2	3	3	2		
16	1	2	1	5	2	5	1	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	4	5	5	5	2	5	1	5	5	3	5	5	3	5	2	5	5	1	5	2	5	2	1	1	5	5	5	5	
17	4	3	4	5	3	3	3	5	5	3	4	4	5	5	5	3	3	3	1	2	3	2	1	3	2	2	1	3	1	2	2	1	3	1	1	1	3	3	1	3	2	2	2	1	3	
18	3	3	5	4	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	2	3	1	3	3	1	1	2	3	1	1	3	3	1	2	1	3	2	1	2	3	2	3	3	3	1	2	

Anexo 5. Base de datos

N°	Salud ocupacional																					
	Educación para la salud						Total I	Comunicación e información					Total	Acción intersectorial						Total	SUM A	
	I1	I2	I3	I4	I5	I6		I7	I8	I9	I10	I11		I12	I13	I14	I15	I16	I17			I18
1	5	4	3	4	1	5	22	3	5	4	1	3	16	5	3	2	2	2	4	4	22	60
2	2	1	2	2	1	3	11	1	3	2	2	3	11	2	2	1	2	3	3	2	15	37
3	5	5	3	5	4	5	27	4	3	3	3	4	17	5	5	5	5	3	3	3	29	73
4	4	2	4	2	2	4	18	2	2	2	2	2	10	4	4	4	4	4	2	3	25	53
5	3	4	5	5	3	5	25	4	4	5	3	5	21	5	4	4	4	5	3	5	30	76
6	4	3	4	3	2	3	19	2	4	3	3	4	16	3	2	4	3	4	2	4	22	57
7	3	3	4	5	4	3	22	3	4	3	5	3	18	4	4	4	4	3	4	4	27	67
8	4	3	4	4	5	3	23	5	4	5	5	5	24	4	5	3	3	5	5	3	28	75
9	2	2	3	2	2	2	13	3	3	2	2	1	11	2	2	3	2	3	3	2	17	41
10	3	1	2	1	1	2	10	3	1	2	3	2	11	1	3	3	3	2	3	2	17	38
11	1	2	2	1	1	1	8	2	1	1	2	2	8	2	1	1	1	2	2	2	11	27
12	5	5	5	3	5	4	27	3	5	3	5	5	21	5	4	4	3	5	3	3	27	75
13	5	4	4	3	3	4	23	3	5	4	4	5	21	5	4	3	5	4	5	5	31	75
14	3	5	3	5	4	4	24	5	3	3	3	5	19	4	5	5	5	5	3	3	30	73
15	1	3	2	1	3	3	13	2	1	2	3	2	10	2	1	1	3	3	2	3	15	38
16	4	4	3	3	4	3	21	4	3	5	3	4	19	5	3	5	3	5	4	4	29	69
17	2	1	2	2	2	2	11	1	3	1	2	1	8	1	1	1	3	2	1	1	10	29
18	5	4	4	3	3	3	22	3	3	5	3	5	19	3	4	3	3	5	3	3	24	65
19	3	3	3	3	4	4	20	4	3	3	3	3	16	4	4	3	5	4	3	5	28	64
20	4	4	3	4	3	5	23	5	4	4	5	5	23	5	3	5	3	4	5	5	30	76
21	2	2	3	3	1	1	12	1	3	2	1	1	8	1	2	1	1	2	3	3	13	33
22	2	1	1	1	1	2	8	3	3	1	1	2	10	3	3	3	1	3	2	3	18	36
23	2	3	3	3	2	3	16	2	2	3	1	3	11	1	2	2	2	1	2	3	13	40
24	2	3	4	2	2	4	17	4	4	3	2	2	15	4	3	4	4	4	4	4	27	59
25	5	5	4	4	5	5	28	3	2	4	1	3	13	3	2	1	2	2	1	2	13	54

26	4	4	2	3	3	2	18	4	2	1	1	4	12	1	1	2	1	1	4	1	11	41
27	5	3	5	5	3	4	25	5	3	3	4	5	20	3	4	4	4	4	4	3	26	71
28	5	4	5	5	4	4	27	3	5	5	5	4	22	5	3	4	5	3	4	3	27	76
29	1	2	1	2	1	3	10	4	3	4	4	1	16	4	4	2	4	4	2	2	22	48
30	3	3	3	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	4	3	4	3	3	4	5	26	75
31	5	4	4	3	4	3	23	4	5	5	5	3	22	3	3	3	5	3	3	4	24	69
32	4	3	4	4	4	4	23	2	2	2	2	4	12	2	3	4	4	3	3	4	23	58
33	4	3	1	2	3	3	16	3	3	2	3	1	12	4	2	2	3	2	1	4	18	46
34	2	3	4	2	2	4	17	4	4	3	3	4	18	3	4	2	2	1	4	1	17	52
35	2	1	1	1	2	1	8	1	2	1	1	1	6	2	1	1	1	1	2	1	9	23
36	1	1	2	1	2	1	8	1	2	1	2	1	7	1	1	2	2	1	2	2	11	26
37	2	3	3	1	3	3	15	3	3	1	1	2	10	2	1	2	1	2	3	1	12	37
38	1	1	3	1	2	3	11	3	2	3	2	2	12	1	2	2	3	1	3	2	14	37
39	2	2	2	2	2	1	11	1	1	1	2	1	6	1	1	2	2	2	2	1	11	28
40	2	3	2	2	3	3	15	3	2	2	1	2	10	1	2	2	1	1	1	2	10	35
41	3	3	4	5	5	4	24	4	3	3	4	4	18	3	4	4	5	4	4	3	27	69
42	4	3	5	4	3	5	24	4	4	3	5	5	21	4	4	3	3	3	5	5	27	72
43	3	3	2	3	4	3	18	2	4	3	3	4	16	3	2	2	3	4	4	2	20	54
44	1	3	1	2	1	2	10	1	3	1	2	1	8	2	3	1	2	3	3	3	17	35
45	3	1	1	3	3	2	13	2	3	3	1	1	10	2	1	2	1	1	2	3	12	35
46	2	2	1	2	2	2	11	2	1	3	1	2	9	2	3	1	1	3	1	3	14	34
47	2	1	3	2	1	3	12	3	2	2	2	3	12	2	1	3	3	3	3	2	17	41
48	1	1	2	1	1	1	7	1	2	1	2	2	8	2	1	2	2	1	1	1	10	25
49	1	1	3	1	2	3	11	3	2	1	3	3	12	1	3	3	3	3	1	2	16	39
50	1	1	2	2	1	1	8	1	2	1	2	1	7	2	2	2	2	1	1	1	11	26
51	4	2	2	3	4	3	18	3	2	4	4	2	15	2	4	1	4	4	1	4	20	53
52	5	5	4	4	4	5	27	3	3	4	5	3	18	5	4	3	3	5	3	5	28	73
53	2	2	3	2	1	1	11	2	3	1	1	1	8	1	1	3	2	1	2	1	11	30
54	2	3	4	3	3	3	18	4	2	4	4	4	18	4	4	3	3	4	3	4	25	61
55	3	5	5	3	3	3	22	3	4	4	4	5	20	3	3	5	4	4	5	5	29	71

56	3	2	3	1	2	2	13	2	1	3	2	2	10	1	2	1	2	1	1	3	11	34
57	3	4	3	4	4	3	21	3	4	4	3	5	19	3	5	3	5	3	4	3	26	66
58	3	2	3	3	4	3	18	4	4	2	4	2	16	2	2	4	4	3	2	4	21	55
59	2	1	2	2	1	4	12	3	5	2	2	2	14	3	4	4	3	1	1	4	20	46
60	2	3	2	1	2	2	12	2	3	3	1	2	11	2	1	3	2	2	3	2	15	38
61	1	3	3	3	1	3	14	3	1	1	3	1	9	1	1	2	3	1	3	2	13	36
62	3	3	1	1	3	3	14	1	2	2	3	2	10	1	2	3	2	1	3	2	14	38
63	1	3	3	4	1	1	13	3	1	4	4	1	13	4	3	3	1	4	1	3	19	45
64	3	3	1	2	1	2	12	2	1	3	1	3	10	2	3	2	2	2	3	2	16	38
65	5	4	4	5	5	3	26	4	4	3	3	5	19	4	3	4	3	5	5	3	27	72
66	4	4	3	2	4	3	20	4	4	1	4	3	16	2	2	5	4	2	2	2	19	55
67	4	4	5	3	3	5	24	5	3	5	4	4	21	4	4	3	3	4	3	5	26	71
68	2	2	1	1	2	3	11	1	1	3	1	3	9	2	1	3	2	3	1	3	15	35
69	4	3	2	1	1	1	12	2	2	2	2	4	12	1	1	1	5	3	3	4	18	42
70	2	2	4	2	4	2	16	4	4	3	4	4	19	3	2	4	2	4	4	3	22	57
71	1	2	1	2	3	3	12	3	3	3	3	3	15	1	2	3	2	3	3	3	17	44
72	2	2	2	2	1	1	10	1	1	2	1	2	7	1	2	2	1	1	1	1	9	26
73	1	2	2	3	1	1	10	2	2	2	1	2	9	1	3	3	3	1	3	2	16	35
74	1	2	3	3	3	2	14	1	1	3	1	3	9	3	2	3	2	2	1	3	16	39
75	5	1	1	4	1	3	15	3	1	5	2	3	14	4	4	4	5	3	4	2	26	55
76	3	1	1	2	1	2	10	1	3	1	2	3	10	1	3	2	1	3	1	1	12	32
77	2	2	2	2	1	1	10	2	1	1	2	1	7	1	1	2	2	2	1	1	10	27
78	3	3	1	1	3	3	14	1	2	3	3	1	10	1	1	3	3	2	2	3	15	39
79	4	4	4	4	2	4	22	4	1	3	4	1	13	1	2	2	4	3	3	2	17	52
80	4	3	3	3	5	4	22	3	5	4	3	5	20	4	5	5	5	5	3	4	31	73
81	5	3	5	3	5	3	24	5	3	4	4	3	19	4	4	4	3	5	5	4	29	72
82	2	2	2	2	1	1	10	3	1	2	3	3	12	2	3	1	3	2	2	3	16	38
83	1	2	3	3	1	1	11	1	1	1	3	2	8	2	2	2	1	1	3	3	14	33
84	3	2	3	2	3	2	15	4	3	4	4	3	18	2	2	2	2	4	2	4	18	51
85	1	2	2	1	1	2	9	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	1	1	1	7	23

86	4	3	3	3	3	2	18	3	3	4	3	4	17	2	3	2	4	4	4	4	23	58
87	4	4	5	3	3	5	24	5	4	4	4	5	22	3	4	3	5	5	4	4	28	74
88	3	3	1	2	2	1	12	1	1	1	3	2	8	1	3	1	1	3	3	1	13	33
89	3	3	3	2	2	4	17	4	2	2	4	3	15	2	4	3	4	3	4	4	24	56
90	2	4	3	4	4	4	21	4	3	4	2	3	16	2	3	2	4	4	3	4	22	59
91	4	3	4	4	5	5	25	4	3	4	3	4	18	3	3	5	3	5	3	5	27	70
92	4	4	4	3	1	1	17	4	2	4	2	2	14	2	1	4	1	4	1	3	16	47
93	5	3	5	2	1	1	17	5	5	3	1	5	19	4	1	3	4	1	4	5	22	58
94	3	4	5	5	3	5	25	3	4	4	3	4	18	4	3	4	4	5	4	5	29	72
95	1	1	3	3	2	1	11	2	3	1	3	3	12	2	1	3	1	3	2	3	15	38
96	4	3	2	4	2	2	17	4	1	1	2	2	10	3	2	1	1	3	3	4	17	44
97	4	4	3	2	3	3	19	3	4	4	2	2	15	4	4	4	3	3	3	2	23	57
98	3	1	2	2	1	1	10	2	3	3	3	1	12	3	1	3	1	2	3	2	15	37
99	2	3	3	3	1	2	14	3	1	3	2	1	10	2	1	1	3	3	1	1	12	36
100	5	2	5	2	2	2	18	3	1	2	4	4	14	3	5	1	4	5	5	2	25	57
101	5	5	5	5	4	1	25	5	3	2	2	4	16	2	2	4	1	2	4	3	18	59
102	3	2	2	4	4	3	18	2	3	3	3	4	15	4	2	2	4	2	4	3	21	54
103	1	2	1	3	1	2	10	2	3	1	3	2	11	1	1	3	1	3	1	1	11	32
104	2	3	3	3	1	1	13	3	2	3	3	1	12	1	2	1	2	1	2	2	11	36
105	1	2	1	2	2	1	9	2	1	2	2	1	8	1	3	1	3	1	1	3	13	30
106	2	3	1	3	1	4	14	4	4	4	4	3	19	4	4	3	1	1	3	3	19	52
107	1	2	1	2	1	2	9	2	3	1	2	3	11	3	1	1	1	3	2	3	14	34
108	4	2	2	4	4	3	19	1	3	1	1	1	7	2	1	3	3	4	2	1	16	42
109	3	2	3	2	2	2	14	2	2	3	3	3	13	4	3	3	3	3	2	3	21	48
110	2	2	2	1	2	2	11	1	2	2	1	2	8	1	1	1	1	1	2	1	8	27
111	3	2	4	3	3	3	18	4	3	3	2	3	15	2	3	2	4	4	3	4	22	55
112	4	2	3	2	2	4	17	2	2	3	2	2	11	2	2	3	2	2	4	2	17	45
113	2	1	3	2	3	1	12	1	3	2	2	2	10	1	1	3	2	2	2	3	14	36
114	2	3	1	1	2	2	11	1	2	1	2	2	8	1	1	1	3	1	2	1	10	29
115	2	3	3	4	2	3	17	1	2	2	4	1	10	2	2	2	2	4	3	1	16	43

116	3	1	2	2	2	1	11	1	1	1	2	2	7	1	1	3	1	2	1	1	10	28
117	2	3	3	1	3	2	14	1	3	3	2	2	11	1	1	1	1	3	2	2	11	36
118	4	2	2	2	2	2	14	2	2	2	3	3	12	3	2	3	3	4	4	2	21	47
119	1	2	1	1	1	1	7	2	2	2	2	2	10	2	2	1	2	2	1	1	11	28
120	1	3	2	2	1	1	10	3	3	3	3	1	13	2	2	2	3	3	2	2	16	39
121	1	1	2	3	2	1	10	3	3	2	3	2	13	2	3	1	3	2	2	3	16	39
122	2	1	3	1	2	1	10	3	1	3	1	3	11	3	2	1	2	2	1	3	14	35

N°	Riesgos psicosociales																														
	Condiciones laborales												Total	Demandas laborales						Total	Retribución y ambiente de trabajo								Total	SUMA	
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12		I13	I14	I15	I16	I17	I18		I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26			I27
1	4	2	3	1	1	3	5	5	2	3	2	3	34	1	2	1	5	2	2	13	1	3	5	5	4	1	1	5	5	30	77
2	3	4	3	3	4	3	4	5	4	3	3	3	42	5	3	5	3	4	5	25	5	3	4	3	3	3	4	3	4	32	99
3	1	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	29	3	2	2	3	2	3	15	2	3	2	2	2	1	2	3	2	19	63
4	2	2	2	4	3	3	2	3	3	2	2	3	31	3	4	4	3	4	4	22	4	3	2	2	3	2	4	4	4	28	81
5	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	23	2	3	2	1	1	3	12	3	3	1	1	1	2	3	3	2	19	54
6	2	2	4	3	2	3	3	3	3	2	4	3	34	4	4	4	3	3	4	22	4	4	3	2	3	2	4	4	3	29	85
7	3	3	3	1	2	3	3	3	1	1	2	3	28	3	3	1	2	3	2	14	1	3	1	3	3	2	2	3	1	19	61
8	3	2	1	2	2	1	3	2	1	2	3	3	25	1	2	2	1	2	2	10	2	1	2	1	1	1	2	1	3	14	49
9	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	41	5	3	4	4	3	3	22	5	4	3	5	4	3	3	3	5	35	98
10	4	5	5	3	5	4	5	5	3	5	3	5	52	5	5	4	5	4	5	28	4	5	3	4	4	3	3	3	5	34	114
11	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	52	5	5	4	4	5	4	27	4	4	4	4	5	5	5	5	4	40	119
12	1	3	2	1	2	2	3	2	1	1	3	1	22	3	3	1	1	2	1	11	1	1	2	2	2	1	2	1	3	15	48
13	3	3	3	2	3	1	2	1	3	2	2	2	27	1	2	3	1	1	2	10	2	3	3	1	1	3	3	1	1	18	55
14	1	3	1	3	1	3	1	3	2	2	3	2	25	2	2	2	1	3	3	13	3	1	1	3	3	2	1	1	1	16	54
15	3	3	5	4	4	4	3	5	4	3	4	5	47	5	4	3	3	5	4	24	5	4	4	3	5	3	5	4	5	38	109
16	1	2	3	1	1	1	1	1	3	2	2	1	19	2	3	1	1	2	2	11	2	1	2	1	1	3	3	2	2	17	47
17	3	5	3	4	4	4	5	5	3	5	5	3	49	5	3	3	4	4	5	24	4	3	3	5	5	5	3	3	4	35	108
18	3	1	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	22	2	2	2	2	3	2	13	1	2	1	3	2	3	3	3	1	19	54
19	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	3	2	21	2	2	3	1	1	2	11	3	2	1	1	3	2	2	2	2	18	50
20	2	3	1	1	1	1	3	2	1	1	3	2	21	2	2	3	1	2	3	13	1	1	1	2	1	1	3	3	3	16	50
21	4	4	3	5	5	4	3	4	3	4	5	5	49	4	4	3	3	5	5	24	3	3	5	5	3	5	3	5	4	36	109
22	5	3	4	4	5	5	3	4	5	3	5	3	49	5	5	4	4	5	3	26	3	5	4	5	4	5	4	3	5	38	113
23	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	3	3	50	4	5	4	4	3	3	23	3	3	4	5	5	3	4	4	4	35	108
24	2	4	4	4	2	3	3	2	3	2	2	3	34	4	3	4	4	4	3	22	3	4	4	3	2	4	4	3	4	31	87
25	2	4	1	1	2	3	3	1	4	3	4	4	32	1	1	3	2	3	1	11	4	2	1	5	2	5	2	3	2	26	69
26	4	5	4	4	3	3	3	4	5	3	4	4	46	5	5	4	5	5	5	29	5	3	5	3	4	5	4	3	5	37	112
27	3	3	2	3	1	2	3	3	3	1	3	1	28	3	3	3	3	2	1	15	3	1	2	3	1	2	3	3	1	19	62
28	1	2	1	3	1	2	3	3	3	3	2	3	27	1	2	1	2	2	3	11	1	1	1	2	2	2	1	3	2	15	53
29	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	5	4	43	4	3	4	4	3	5	23	5	4	3	5	3	4	4	4	4	36	102
30	2	3	1	1	1	1	3	3	2	1	3	2	23	1	1	1	3	2	2	10	1	1	3	1	1	1	1	3	1	13	46

31	2	2	3	1	2	3	2	1	3	3	2	3	27	3	1	2	1	3	2	12	1	3	3	2	1	1	2	3	1	17	56
32	4	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	42	3	3	3	2	2	2	15	2	2	3	4	4	3	2	4	3	27	84
33	5	3	5	3	3	3	3	5	5	3	4	4	46	4	5	4	3	3	5	24	4	3	4	3	4	4	5	4	4	35	105
34	5	3	5	3	4	4	3	4	3	4	4	5	47	4	4	4	5	5	4	26	5	5	3	5	4	3	5	3	3	36	109
35	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	52	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	4	5	4	4	4	5	39	121
36	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	52	4	5	4	4	5	5	27	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	116
37	5	4	4	4	4	3	4	5	5	3	4	3	48	3	4	4	5	4	4	24	4	5	4	3	4	4	5	5	3	37	109
38	4	5	5	3	3	3	5	3	3	4	4	4	46	3	4	5	5	4	3	24	3	4	5	3	3	5	4	3	4	34	104
39	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	55	5	5	4	5	4	4	27	5	5	5	4	4	5	4	5	4	41	123
40	4	5	3	4	3	4	5	4	3	4	5	3	47	5	4	4	4	3	5	25	4	3	4	4	5	4	5	4	4	37	109
41	3	1	3	3	1	2	1	1	2	3	2	2	24	1	3	1	1	1	2	9	3	3	1	3	2	2	3	1	3	21	54
42	2	2	3	3	1	3	3	1	2	3	1	2	26	1	2	2	2	1	1	9	2	1	3	3	3	2	1	2	1	18	53
43	3	2	2	4	4	4	3	4	3	2	3	4	38	3	4	2	3	3	4	19	3	4	2	3	2	2	3	3	4	26	83
44	5	3	4	5	5	4	3	3	3	4	5	3	47	4	4	5	5	5	4	27	3	5	5	5	4	4	4	4	5	39	113
45	5	3	3	5	3	3	4	5	3	3	4	4	45	4	4	3	3	4	4	22	3	4	4	3	4	3	5	5	4	35	102
46	5	5	3	3	4	5	3	4	4	4	4	5	49	3	3	3	3	3	3	18	5	4	3	3	4	3	3	4	5	34	101
47	3	4	4	3	4	5	5	3	5	3	5	5	49	3	3	4	5	5	3	23	5	5	5	5	3	3	4	4	5	39	111
48	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	55	5	4	5	4	5	4	27	4	5	5	4	4	4	4	4	5	39	121
49	5	3	3	3	4	5	5	5	4	4	5	5	51	5	3	3	4	4	5	24	5	3	4	5	4	5	4	4	4	38	113
50	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	53	5	5	4	5	4	4	27	5	4	5	4	5	4	5	5	4	41	121
51	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	46	3	4	4	3	5	5	24	3	4	4	3	3	4	4	4	5	34	104
52	3	3	3	1	3	1	2	1	1	2	3	3	26	3	2	2	1	3	2	13	1	2	2	2	1	1	1	2	1	13	52
53	5	5	4	5	5	5	3	5	3	4	3	3	50	3	5	5	5	4	4	26	4	3	5	4	3	4	5	5	3	36	112
54	3	3	3	3	4	2	2	2	3	2	4	2	33	2	4	4	4	3	4	21	4	3	2	3	3	4	4	4	4	31	85
55	2	2	2	3	3	3	1	3	2	1	3	3	28	1	2	1	3	2	1	10	3	1	2	3	3	2	2	2	2	20	58
56	5	3	5	3	5	4	3	4	4	4	5	3	48	5	3	4	5	4	4	25	3	3	4	5	4	4	3	4	5	35	108
57	3	1	2	1	1	3	1	3	3	2	2	2	24	3	2	1	1	3	2	12	2	2	3	2	1	2	1	3	2	18	54
58	4	3	4	2	3	3	4	4	3	2	2	3	37	2	3	3	4	2	4	18	4	3	3	3	3	3	4	2	3	28	83
59	5	3	4	3	1	5	1	4	2	3	4	1	36	1	2	2	4	2	1	12	2	2	1	1	5	1	2	5	1	20	68
60	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	3	49	5	5	3	3	5	3	24	3	3	3	4	5	4	4	4	3	33	106
61	5	3	3	5	4	3	5	3	3	3	5	3	45	3	4	4	3	3	4	21	4	3	3	5	4	5	5	4	3	36	102
62	3	4	4	5	3	5	3	3	4	4	4	5	47	5	3	3	4	3	5	23	5	4	3	3	5	4	4	5	3	36	106
63	4	3	3	3	4	4	5	4	3	4	4	5	46	4	4	4	3	5	3	23	4	5	3	5	3	3	3	5	5	36	105
64	5	3	5	4	3	5	4	5	5	4	4	5	52	4	3	5	5	4	4	25	5	5	5	3	5	3	5	4	4	39	116
65	2	2	1	3	1	2	3	3	3	3	1	2	26	1	3	2	1	3	1	11	2	2	2	2	3	2	1	1	2	17	54

66	2	5	1	5	3	4	3	1	2	4	1	4	35	5	2	3	3	1	4	18	3	3	3	2	4	4	4	4	1	28	81
67	3	3	2	1	3	3	1	3	2	1	3	3	28	2	3	1	2	2	1	11	2	3	1	1	2	1	3	2	1	16	55
68	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	52	4	4	4	4	4	24	5	3	5	5	5	4	4	5	4	40	116	
69	4	3	5	1	1	4	1	4	3	4	5	3	38	2	3	2	3	3	4	17	5	5	5	4	5	1	1	5	2	33	88
70	2	3	4	3	3	4	2	4	4	3	4	3	39	2	2	2	2	4	3	15	3	3	2	2	3	4	4	4	2	27	81
71	3	3	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	52	5	4	3	3	5	5	25	3	5	3	4	3	5	3	5	3	34	111
72	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	53	4	4	5	4	4	4	25	5	4	5	4	4	4	4	4	5	39	117
73	5	4	3	3	4	5	5	4	5	4	3	3	48	5	3	4	3	3	4	22	5	3	5	3	4	3	4	3	4	34	104
74	4	5	3	3	3	3	5	5	3	3	3	4	44	5	4	4	3	3	5	24	3	3	4	4	3	3	4	3	3	30	98
75	1	1	2	5	2	3	3	4	1	4	4	2	32	3	3	4	5	5	1	21	5	3	3	1	4	1	4	5	3	29	82
76	4	4	5	5	3	5	4	3	4	4	3	3	47	5	3	3	3	3	4	21	3	5	4	5	4	3	3	5	5	37	105
77	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	54	4	4	5	5	4	4	26	4	5	4	4	4	5	5	5	5	41	121
78	5	4	5	3	4	4	3	5	4	3	4	4	48	4	3	3	5	3	4	22	4	4	4	4	5	3	4	4	5	37	107
79	3	3	4	5	4	5	5	4	4	3	5	3	48	4	4	5	3	3	3	22	4	5	3	3	5	5	3	5	3	36	106
80	2	3	1	2	3	3	1	1	1	1	2	3	23	1	3	3	2	2	1	12	1	1	1	2	3	2	1	1	3	15	50
81	3	2	2	3	2	3	1	1	1	2	1	3	24	3	2	2	3	2	2	14	2	2	2	3	2	2	1	3	3	20	58
82	5	4	4	3	5	3	5	4	4	4	3	3	47	3	3	4	3	3	4	20	5	3	5	4	3	5	3	4	4	36	103
83	3	3	5	4	5	3	4	4	5	4	3	5	48	5	5	4	5	5	3	27	4	5	3	5	5	5	4	4	4	39	114
84	2	4	3	2	4	4	2	2	2	4	2	2	33	2	4	4	3	2	2	17	4	3	4	4	4	4	2	2	2	29	79
85	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	54	5	4	4	4	5	4	26	5	5	5	4	5	4	5	4	5	42	122
86	2	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	32	2	3	3	4	4	4	20	4	2	3	2	3	4	3	2	3	26	78
87	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	20	3	2	1	2	1	3	12	1	1	2	3	1	1	1	2	3	15	47
88	5	3	5	4	4	3	5	3	3	3	4	3	45	3	3	5	5	3	3	22	5	4	3	4	5	5	5	3	5	39	106
89	3	4	3	4	2	2	4	3	2	4	2	4	37	3	4	3	3	4	3	20	3	4	2	3	4	2	3	2	4	27	84
90	2	4	2	2	3	4	2	4	3	3	4	2	35	2	3	2	2	4	4	17	2	2	2	3	2	2	4	4	3	24	76
91	3	1	2	1	3	1	3	2	2	3	2	2	25	3	3	2	1	2	3	14	2	2	3	1	1	2	3	3	1	18	57
92	3	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	5	47	3	3	3	4	4	5	22	3	4	5	4	5	4	4	5	5	39	108
93	5	2	1	4	3	5	4	3	1	2	1	1	32	1	5	3	2	3	3	17	5	2	1	3	3	5	1	1	2	23	72
94	1	2	3	1	3	1	3	3	2	2	3	2	26	3	1	2	1	2	1	10	1	3	2	1	2	1	3	1	2	16	52
95	3	4	4	5	5	3	4	5	5	5	3	4	50	5	5	3	5	5	4	27	4	4	5	5	3	3	5	5	5	39	116
96	3	5	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	45	3	3	5	3	4	4	22	3	4	5	5	3	4	5	5	5	39	106
97	3	3	3	3	4	3	2	3	4	2	4	2	36	4	3	4	3	4	4	22	2	3	3	4	4	4	3	4	2	29	87
98	5	3	3	4	4	3	4	3	5	3	5	4	46	3	4	5	3	3	4	22	5	3	4	5	5	3	4	3	5	37	105
99	3	5	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	43	3	5	5	5	3	5	26	3	4	5	3	4	4	4	3	5	35	104
100	5	1	5	2	1	3	2	4	3	1	2	2	31	4	5	5	2	5	2	23	1	5	2	2	1	5	4	4	2	26	80

101	1	4	2	3	5	4	5	2	4	5	5	2	42	4	1	1	5	4	5	20	4	2	3	5	2	4	2	1	3	26	88
102	3	4	4	2	2	3	3	3	2	2	3	3	34	3	4	4	4	3	2	20	2	3	3	4	2	4	2	3	2	25	79
103	4	5	5	5	4	3	4	4	3	4	5	3	49	4	4	4	4	5	3	24	4	3	4	3	4	5	5	3	4	35	108
104	5	5	4	4	3	5	3	5	5	4	4	3	50	3	5	3	3	5	3	22	3	4	5	5	5	5	3	5	3	38	110
105	5	3	5	5	5	3	3	5	4	4	4	4	50	5	4	3	3	5	3	23	3	3	5	4	5	3	4	5	4	36	109
106	4	5	5	3	5	4	3	4	5	5	4	5	52	5	4	5	5	3	3	25	3	3	3	5	3	5	4	4	5	35	112
107	5	4	5	5	3	5	3	4	5	3	5	4	51	3	4	5	5	3	3	23	3	5	5	3	4	3	3	4	4	34	108
108	5	3	4	3	3	4	5	5	5	4	3	3	47	5	5	5	3	5	4	27	4	5	4	4	3	4	5	5	4	38	112
109	2	2	2	4	3	4	2	4	4	2	3	2	34	4	2	2	4	2	2	16	3	3	3	3	2	4	2	3	3	26	76
110	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	52	4	4	4	5	5	4	26	5	5	4	5	4	5	5	4	4	41	119
111	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	33	4	4	3	4	4	4	23	3	4	3	3	4	4	3	2	2	28	84
112	4	3	2	2	2	3	2	4	4	2	2	4	34	4	3	3	3	4	3	20	2	3	3	4	2	4	4	3	2	27	81
113	3	4	5	5	5	3	5	3	4	3	3	5	48	5	5	3	3	5	3	24	5	4	4	4	5	4	4	4	5	39	111
114	5	3	5	5	5	3	3	5	5	3	5	5	52	5	5	3	4	3	3	23	4	3	5	3	3	5	4	5	5	37	112
115	3	5	4	5	3	5	5	3	3	5	4	4	49	5	3	3	3	5	5	24	5	3	5	5	3	3	4	5	3	36	109
116	3	5	3	5	3	3	4	4	4	5	5	4	48	5	5	4	3	5	4	26	3	5	5	3	5	5	3	3	5	37	111
117	4	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	48	3	4	3	5	5	3	23	4	5	5	3	5	5	4	4	4	39	110
118	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3	2	3	40	2	3	2	4	3	4	18	3	3	4	3	3	4	4	2	4	30	88
119	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	56	5	4	4	5	5	4	27	4	4	5	5	5	5	4	5	5	42	125
120	5	3	4	4	3	3	3	5	3	4	3	5	45	4	4	4	5	5	3	25	5	4	4	3	3	4	5	3	3	34	104
121	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	3	50	4	4	4	3	4	5	24	3	5	4	4	4	5	5	4	5	39	113
122	4	5	4	4	3	4	5	3	4	4	4	5	49	3	5	4	3	3	4	22	5	3	3	5	4	5	4	3	3	35	106

ANEXO N 07 ESCALA DE CALIFICACIÓN

ESCALA DE CALIFICACIÓN PARA LA VARIABLE SALUD OCUPACIONAL

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
Educación para la salud	6-14	Deficiente
	15-22	Regular
	23-30	Bueno
Comunicación e información	5-11	Deficiente
	12-18	Regular
	19-25	Bueno
Acción intersectorial	7-16	Deficiente
	17-26	Regular
	27-35	Bueno
Salud ocupacional	18-42	Deficiente
	43-66	Regular
	67-90	Bueno

Escala de calificación para la variable riesgos psicosociales

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
Condiciones laborales	12-28	Bajo
	29-44	Medio
	45-60	Alto
Demandas laborales	6-14	Bajo
	15-22	Medio
	23-30	Alto
Retribución y ambiente de trabajo	9-21	Bajo
	22-33	Medio
	34-45	Alto
Riesgos psicosociales	27-63	Bajo
	64-100	Medio
	101-135	Alto