



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE AGUASCALIENTES

CENTRO DE CIENCIAS DE LA SALUD

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

UMF NO. 1 AGUASCALIENTES

**“VALORACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES EN
PERSONAL DE SALUD INTEGRADO A EQUIPOS DE
RESPUESTA COVID-19 EN EL HOSPITAL GENERAL DE ZONA
N° 1 DEL IMSS, ÓRGANO DE OPERACIÓN ADMINISTRATIVA
DESCONCENTRADA (OOAD) AGUASCALIENTES”.**

TESIS QUE PRESENTA:

DR. HUGO ALAN MORENO ACEVEDO

**PARA OPTAR POR EL GRADO DE:
ESPECIALISTA EN MEDICINA FAMILIAR.**

ASESORA:

DRA. EVELYN PATRICIA LARRAGA BENAVENTE.

AGUASCALIENTES, AGS., OCTUBRE 2022.

IDENTIFICACIÓN DE LOS AUTORES.

Investigador principal.

Nombre: Dra. Evelyn Patricia Larraga Benavente.

Lugar de adscripción: Coordinador clínico de educación e investigación de la Unidad de Medicina Familiar N° 1, Delegación Aguascalientes.

Domicilio: Blvd. José María Chávez No. 1202 Col. Fraccionamiento Lindavista C.P. 20270, Aguascalientes, Ags.

Teléfono: 449-913-90-22, Ext.41400.

Teléfono: 449-269-37-49

Correo electrónico: wenche 83@hotmail.com

Investigador asociado (Tesisista).

Nombre: Hugo Alan Moreno Acevedo

Lugar de adscripción: Hospital General de Zona N° 1, Delegación Aguascalientes.

Domicilio: Avenida José Ma. Chávez #1202 Col. Linda Vista, C.P. 20270, Aguascalientes, Ags.

Teléfono: 449-152-76-00

Correo electrónico: hugo_moca95@hotmail.com



AGUASCALIENTES, AGS, 13 DE JULIO DE 2022

DRA. PAULINA ANDRADE LOZANO
DECANA DEL CENTRO DE CIENCIAS DE LA SALUD
PRESENTE

Por medio de la presente le informo que el Residente de la Especialidad de Medicina Familiar del Hospital General de Zona N° 1 del Instituto Mexicano del Seguro Social, Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada (OOAD) Aguascalientes,

HUGO ALAN MORENO ACEVEDO

Ha concluido satisfactoriamente con el trabajo de titulación denominado:

VALORACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES EN PERSONAL DE SALUD INTEGRADO A EQUIPOS DE RESPUESTA COVID 19 EN EL HOSPITAL GENERAL DE ZONA N°1 DEL IMSS, ÓRGANO DE OPERACIÓN ADMINISTRATIVA DESCONCENTRADA (OOAD) AGUASCALIENTES.

Número de Registro: R-2021-101-042 del Comité Local de Investigación y Ética en Investigación en Salud N° 101.

Elaborado de acuerdo a la opción de titulación: **TESIS**

El Dr. **Hugo Alan Moreno Acevedo** asistió a las asesorías correspondientes y realizó las actividades apegadas al plan de trabajo, cumpliendo con la normatividad de investigación vigente en el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Sin otro particular, agradezco a usted su atención, enviándole un cordial saludo.

A handwritten signature in blue ink that reads 'Carlos Alberto Prado Aguilar'.

ATENTAMENTE

DR. CARLOS ALBERTO PRADO AGUILAR
COORDINADOR AUXILIAR MÉDICO DE INVESTIGACIÓN EN SALUD



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE AGUASCALIENTES



AGUASCALIENTES, AGS, 13 DE JULIO DE 2022

CARTA DE APROBACIÓN DE TRABAJO DE TESIS
COMITÉ DE INVESTIGACIÓN Y ÉTICA EN INVESTIGACIÓN EN SALUD 101
HOSPITAL GENERAL DE ZONA N° 1, AGUASCALIENTES

DR. CARLOS ALBERTO PRADO AGUILAR
COORDINADOR AUXILIAR MÉDICO DE INVESTIGACIÓN EN SALUD
PRESENTE

Por medio de la presente le informo que el Residente de la Especialidad de Medicina Familiar del Hospital General de Zona N° 1 del Instituto Mexicano del Seguro Social del Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada (OAAA) Aguascalientes.

HUGO ALAN MORENO ACEVEDO

Ha concluido satisfactoriamente con el trabajo de titulación denominado: **VALORACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES EN PERSONAL DE SALUD INTEGRADO A EQUIPOS DE RESPUESTA COVID-19 EN EL HOSPITAL GENERAL DE ZONA N° 1 DEL IMSS, ÓRGANO DE OPERACIÓN ADMINISTRATIVA DESCONCENTRADA (OAD) AGUASCALIENTES.**

Número de registro: **R-2021-101-042** del Comité Local de Investigación y Ética en Investigación en Salud N° 101

Elaborado de acuerdo a la opción de titulación: **TESIS**

El **Dr. Hugo Alan Moreno Acevedo** asistió a las asesorías correspondientes y realizó las actividades apegadas al plan de trabajo, por lo que no tengo inconvenientes para que se proceda a la impresión definitiva ante el Comité que usted preside, para que sean realizados los trámites correspondientes a su especialidad. Sin otro particular, agradezco la atención, que sirva la presente, quedando a sus órdenes para cualquier aclaración.

ATENTAMENTE

DRA. EVELYN PATRICIA LARRAGA BENAVENTE
ASESOR



INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
DIRECCIÓN DE PRESTACIONES MÉDICAS



Dictamen de Aprobado

Comité Local de Investigación en Salud 101,
H. GERAL ZONA NUM 1

Registro COFEPRIS 17 CE 01 001 030
Registro COSCOÉTICA COSCOÉTICA 01 CE 001 2018002

FECHA Llave, 28 de septiembre de 2021

Dr. Evelyn Patricia Larraga Benavente

PRESENTE

Tengo el agrado de notificarle, que el protocolo de investigación con título "VALORACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES EN PERSONAL DE SALUD INTEGRADO A EQUIPOS DE RESPUESTA COVID 19 EN EL HOSPITAL GENERAL DE ZONA N° 1, IMSS, DELEGACIÓN AGUASCALIENTES", que sometió a consideración para evaluación de este Comité, de acuerdo con las recomendaciones de sus integrantes y de los revisores, cumple con la calidad metodológica y los requerimientos de ética y de investigación, por lo que el dictamen es **P.R.O.B.A.D.O.**

Número de Registro Institucional
R-2021-101-042

De acuerdo a la normativa vigente, deberá presentar en junio de cada año un informe de seguimiento técnico acerca del desarrollo del protocolo a su cargo. Este dictamen tiene vigencia de un año, por lo que en caso de ser necesario, requerirá solicitar la reaprobación del Comité de Ética en Investigación, al término de la vigencia del mismo.

ATENTAMENTE

M.E. MA DEL CARMEN BONILLA RODRIGUEZ
Presidente del Comité Local de Investigación en Salud No. 101

Impreso

IMSS

SECTOR PÚBLICO Y SALUD

AGRADECIMIENTOS

Agradezco ínfimamente a Dios por permitirme concluir esta parte tan importante de mi vida, que es la especialidad médica, otra meta más cumplida, en mi vida. Gracias por guiarme de su mano y concluir satisfactoriamente esta meta. Sin duda alguna mi familia fue un pilar fundamental en esta etapa, eternamente agradecido con mi Padre Armando Ignacio Moreno Chávez y con mi Madre Rosa Elba Acevedo Flores, por su apoyo incondicional durante todo este camino, amor y comprensión. A mi hermano Armando Ignacio Moreno Acevedo, muchas gracias por todo su apoyo, en los buenos y en los malos momentos. A mi hermana Elba Moreno Acevedo, y mi sobrina Renata Torres Moreno, por siempre estar presente y apoyarme. A mi asesora y coordinadora de la especialidad, la Doctora Evelyn Patricia Larraga Benavente, por ser un excelente ser humano, muchas gracias por todo su apoyo en estos tres años de formación, eternamente agradecido. A mis profesores muchas gracias por todo su esfuerzo y dedicación. A mis compañeros por ser una parte importante en esta etapa. Al Instituto Mexicano del Seguro Social por permitirme formar parte de esta gran Institución, lo cual es un gran orgullo, gracias por todos estos años de formación académica, por todos los aprendizajes, por permitirme superarme cada día, y por todo su apoyo desde el Internado medico de pregrado, servicio social, y especialidad médica. Y a todos los que hicieron posible esto, GRACIAS...

ÍNDICE

ACRÓNIMOS	5
RESUMEN	6
INTRODUCCIÓN	10
CAPITULO I. ANTECEDENTES CIENTÍFICOS.....	13
1.1 Antecedentes científicos	14
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO.....	18
2.1 Factores psicosociales.....	18
2.2 Los riesgos psicosociales	18
2.3 Valoración de los riesgos psicosociales.....	19
2.4 Modelo demanda-control-apoyo social	19
2.5 Modelo esfuerzo-recompensa.....	20
2.6 Modelo de justicia organizacional	20
2.7 Modelo ISTAS.....	21
2.8 COVID-19	26
CAPITULO III. MARCO CONCEPTUAL.....	32
3.1 Riesgo psicosocial	32
3.2 Personal de salud	32
3.3 Equipo de respuesta COVID-19.....	32
CAPITULO IV. JUSTIFICACIÓN.....	33
4.1 Magnitud e impacto.....	33
4.2 Trascendencia.....	33
4.3 Factibilidad.....	34
4.4 Vulnerabilidad	34
4.5 Viabilidad	35
CAPITULO V. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	36
5.1 Hipótesis	37
5.2 Objetivos.....	37
5.2.1 Objetivo General:.....	37
5.2.2 Objetivos Específicos:.....	37

CAPITULO VI. MATERIAL Y MÉTODOS.....	39
6.1 Diseño Metodológico.....	39
6.1.1 Diseño del estudio	39
6.1.2 Universo de trabajo.....	39
6.1.3 Población de estudio.....	39
6.1.4 Unidad de observación	39
6.1.5 Unidad de análisis.....	40
6.2 Criterios De Selección.....	40
6.2.1 Criterios de inclusión.....	40
6.2.2 Criterios de no inclusión (exclusión)	40
6.2.3 Criterios de eliminación.....	41
6.3 Tipo de Estudio	41
6.3.1 Tipo de muestreo	41
6.4 Universo y Muestra	41
6.4.1 Tamaño de la muestra	41
6.5 Variables	41
CAPITULO VII TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS E INSTRUMENTO	42
7.1 Técnica de recolección de datos.....	42
7.2 Instrumento	42
7.3 Logística.....	44
7.4 Plan para El Procesamiento y Análisis de Los Datos.....	45
7.5 CONSIDERACIONES ÉTICAS	45
7.6 Recursos e Infraestructura.....	47
7.7 Recursos Materiales.	47
7.8 Recursos Humanos.....	47
7.9 Financiamiento.....	47
7.10 Factibilidad.....	48
7.11 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN.....	49
RESULTADOS.....	50
DISCUSIÓN	58
CONCLUSIÓN.....	62

LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES.....63
 GLOSARIO.....64
 BIBLIOGRAFIA.....65
 ANEXOS 1

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de camas 28
 Tabla 2. Distribución de camas en urgencias cuenta 28
 Tabla 3. Médicos 29
 Tabla 4. Residentes 29
 Tabla 5. Enfermería..... 30
 Tabla 6. Laboratorio 30
 Tabla 7. Camilleros 30
 Tabla 8. Inhaloterapia..... 30
 Tabla 9. Conservación 30
 Tabla 10. Higiene y Limpieza 30
 Tabla 11. Técnicos Radiólogos 30
 Tabla 12. Alimentación..... 30
 Tabla 13. Asistentes Medicas..... 31
 Tabla 14. Lavandería 31
 Tabla 15. Trabajadoras sociales 31
 Tabla 16. Recursos e Infraestructura 47
 Tabla 17. Cronograma de Actividades de Investigación 49
 Tabla 18. Características socio-demográficas de trabajadores del HGZ No. 1, Ags. 50
 Tabla 19. Características socio-demográficas de trabajadores del HGZ No. 1, Ags. 51
 Tabla 20. Características de las condiciones de trabajo en la muestra de estudio. .. 52
 Tabla 21. Características de las condiciones de trabajo en la muestra de estudio. .. 53
 Tabla 22. Características de las condiciones de trabajo en la muestra de estudio. .. 54

Tabla 23. Estadísticos descriptivos de los dominios de los factores psicosociales en la muestra de estudio. 55

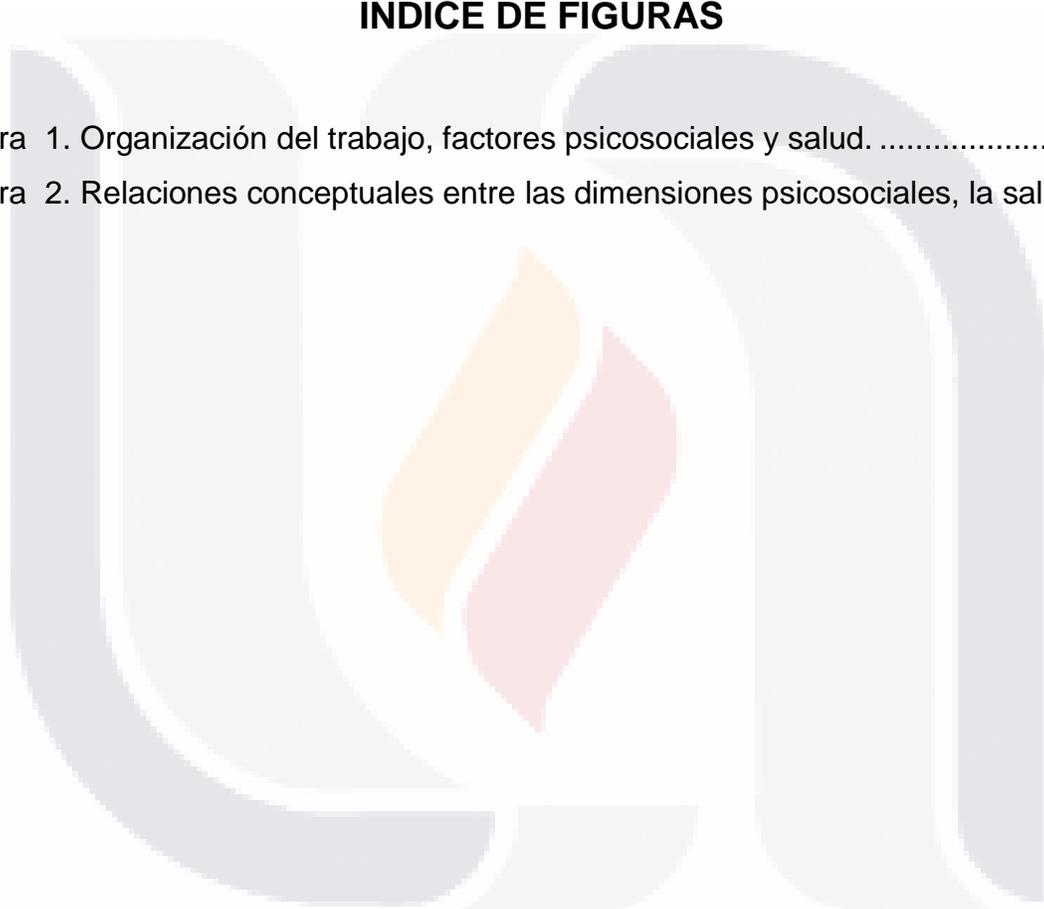
Tabla 24. Estadísticos descriptivos de las dimensiones de los factores psicosociales en la muestra de estudio 55

Tabla 25. Estadísticos descriptivos referentes a la percepción de la satisfacción, salud y emociones..... 57

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Organización del trabajo, factores psicosociales y salud. 22

Figura 2. Relaciones conceptuales entre las dimensiones psicosociales, la salud .. 24



ACRÓNIMOS

BVS	Biblioteca Virtual en Salud.
COPSOQ-ISTAS 21	Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo.
COVID 19	Enfermedad por Coronavirus 2019.
DOF	Diario Oficial de la Federación.
ENSANUT	Encuesta Nacional de Salud y Nutrición.
GAD	Trastorno de ansiedad generalizada.
HGZ1	Hospital General de Zona N° 1.
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social.
INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
ISSEA	Instituto de Servicios de Salud del Estado de Aguascalientes.
NOM	Norma Oficial Mexicana.
OOAD	Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada.
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
OMS	Organización Mundial de la Salud.
ONU	Organización de las Naciones Unidad.
UCI	Unidad de Cuidados Intensivos.
UMF	Unidad de Medicina Familiar.

RESUMEN

“Valoración de factores psicosociales en personal de salud integrado a equipos de respuesta de COVID 19 en el Hospital General de Zona N° 1 del IMSS, Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada (OOAD) Aguascalientes”.

Introducción: El personal de salud se está enfrentando a la pandemia por COVID-19, por lo que están experimentando ansiedad y estrés psicosocial a los cuales nunca se habían enfrentado, pero no se ha valorado los factores psicosociales en personal de salud integrado a equipos de respuesta de COVID-19. **Objetivo:** Valorar los factores psicosociales en personal de salud integrados a equipos de respuesta COVID-19 en el Hospital reconvertido HGZ 1 del IMSS, Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada (OOAD) Aguascalientes. **Material y métodos:** Se realizó un estudio transversal descriptivo, en personal de salud del Hospital General de Zona N° 1 del IMSS, Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada (OOAD) Aguascalientes. A quienes se invitó a participar y firmar la carta de consentimiento informado para ser incluidos, posteriormente se les solicitó responder un cuestionario conformado por 6 dominios de riesgo psicosocial: a) Exigencias psicológicas en el trabajo, b) Conflicto trabajo-familia, c) Control sobre el trabajo, d) Apoyo social y calidad de liderazgo, e) Compensaciones del trabajo, f) Capital social. Se realizó un análisis descriptivo en el programa STATA v.13. **Resultados:** Se encontró predominio de sexo femenino en los trabajadores (54.1%). El 45.5% tuvieron entre 31 y 45 años, el mayor porcentaje de los trabajadores se encontraron en medicina interna COVID (25.8%), las categorías más frecuentes fueron médicos residentes, enfermeras y médicos especialistas. Los dominios y dimensiones en los que se encontró mayor riesgo psicosocial en los trabajadores fueron exigencias psicológicas (esconder emociones y exigencias psicológicas emocionales), conflicto trabajo-familia (doble presencia), control sobre el trabajo (influencia sobre el trabajo), apoyo social y calidad de liderazgo (calidad de liderazgo y en conflicto de rol), compensaciones del trabajo (inseguridad sobre las condiciones de trabajo) y capital social (justicia). **Conclusiones:** Los resultados de este estudio nos demuestran que los trabajadores perciben un riesgo psicosocial alto

en todos los dominios evaluados, además, los resultados propician información necesaria para crear intervenciones que mejoren aquellos aspectos que representan más riesgo.

Palabras clave: Personal de salud, factores psicosociales, COVID-19.



ABSTRACT

Assessment of psychosocial factors in health personnel integrated into COVID 19, response teams in the Zone 1, General Hospital, Decentralized Administrative Operation Body (OOAD) Aguascalientes.

Introduction: Health personnel are facing the COVID 19 pandemic, so they are experiencing anxiety and psychosocial stress that they had never faced before, but psychosocial factors have not been valued in health personnel integrated into COVID 19 response teams. **Objective:** To assess psychosocial factors in health personnel integrated into COVID 19 response teams in the converted HGZ 1 Hospital of the IMSS, a decentralized administrative operation body (OOAD) Aguascalientes **Material and methods:** A descriptive cross-sectional study was carried out in health personnel of the General Hospital of the Zone 1 of the IMSS, a decentralized administrative operation body (OOAD) Aguascalientes, who were invited to participate and sign the letter of informed consent to be included, later they were asked to answer a questionnaire made up of 6 domains of psychosocial risk a) Psychological demands at work b) Work-family conflict c) Control over work d) Social support and quality of leadership e) Compensation for work f) Share capital. A descriptive analysis was carried out in the STAT V.13 program. **Results:** A predominance of the female sex was found in (54.1%) workers. 45.5% were between 31 and 45 years old, the highest percentage of workers were in internal medicine COVID 25.8% the most frequent categories were resident doctors, nurses and specialist doctors. The domains and dimensions in which the greatest psychosocial risk was found in workers were psychological demands (hiding emotions and emotional psychological demands), work-family conflict (double presence), control over work (influence on work), social support and quality of leadership (quality of leadership and conflict of role), work compensation (insecurity about working conditions) and social capital (justice). **Conclusions:** The results of this study show us that workers perceive a high psychosocial risk in all the domains evaluated, in addition, the results provide

information necessary to create interventions that improve those aspects that present the most risk.

Keywords: Health personnel, psychosocial factors, COVID 19.



INTRODUCCIÓN

Desde tiempos remotos el ser humano ha realizado diferentes labores que le han asegurado su permanencia, ya que al realizar estas tareas percibe ingresos económicos por estas actividades, con esta remuneración puede satisfacer sus necesidades básicas. Con la revolución industrial inicio el proceso de transformación económica y social, además hubo cambios en la distribución del empleo y las condiciones del trabajo. Todos los empleos tienen factores de riesgo relacionados con la ocupación, unos de carácter físico, otros de carácter psicosocial y otros riesgos bio-psico-sociales, los cuales condiciones nuevos factores de riesgo los cuales son peligrosos para la seguridad y la salud de los trabajadores, como para la productividad de cualquier área laboral.(1)

Toda actividad humana voluntaria realizada bajo presión es considerada como trabajo. El cual puede ser realizado en diferentes lugares o áreas, por ejemplo: en un puesto de trabajo, hogar, espacio público, o en una empresa. Al realizar estas actividades el trabajador es sometido a ciertas condiciones y medio ambiente de trabajo.(2)

La Organización Internacional del Trabajo en el año 1984 definió los factores psicosociales como toda condición inadecuada (organización, medio ambiente, satisfacción en el empleo, capacidades del trabajador, etc.), presente en las áreas laborales y su interacción con ellos, que pueden llegar a afectar en la salud de los trabajadores (Organización Internacional del Trabajo/ Organización Mundial de la Salud-OIT-OMS-,1984).

Los factores de riesgo psicosocial se definen como todos aquellos que pueden propiciar trastornos de ansiedad, trastorno del sueño e incluso trastornos de estrés grave, esto teniendo como origen las funciones de cada ocupación, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a situaciones traumáticas severas. Se consideran condiciones peligrosas en el ambiente de trabajo las siguientes: (cargas de trabajo excesivas, falta de control sobre el trabajo, jornadas de trabajo superiores de las que

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

se marca en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluye turno nocturno; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo (DOF, 2018)

En el 2018 fue publicada en el Diario Oficial de la Federación la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, que lleva por nombre “Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención”, la cual tiene como objetivo el indicar los puntos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosociales. (DOF, 2018)

Según la OIT, determina que estos factores de riesgo pueden tener su inicio, por una mala dinámica entre las actividades del trabajador, el ambiente y las condiciones donde realiza sus tareas y que en ocasiones forman ideas negativas. (3)

Si estas situaciones ocurren con la población en general, en el caso del personal de salud, por las actividades de su trabajo entre las cuales se encuentran situaciones desgastantes que afrontan en sus labores diarias, además de grandes exigencias y muchos factores psicosociales intervienen como las exigencias de los pacientes y de los familiares de los pacientes, condiciones de infraestructura hospitalaria, las remuneraciones, y guardias a los cuales son sometidos como parte de su jornada laboral, etc. (1)

La actual pandemia por COVID-19, producida por una cepa mutante de coronavirus SARS-COV2, ha provocado en todo el mundo, en el siglo 21, una severa crisis económica, social y de salud, nunca antes vista. (4)

El personal de salud, ocupa la primera línea durante las epidemias/pandemias, por lo que es más probable que presente un mayor riesgo en relación con su salud física y mental. Las situaciones que provocan la disminución de la salud mental comprenden, entre otras: la carga de trabajo excesiva, la falta de capacitación y la angustia emocional (por ejemplo, miedo a la infección, preocupaciones sobre la familia). En

comparación con epidemias anteriores, la pandemia por COVID 19 podría ser más desafiante debido a algunas características específicas del virus, como el alto nivel de contagio, un nivel bastante bajo de conocimiento sobre el curso de la infección y las consecuencias (a largo plazo), así como la falta de tratamientos establecidos. Además, para la mayoría de los hospitales a nivel mundial se trata de un escenario inédito, que va acompañado de grandes desafíos en diversos aspectos de la asistencia sanitaria como conceptos de higiene, medidas y equipos de protección suficientes, ampliación de unidades de cuidados intensivos, etc. Además de la tensión psicológica a corto plazo, se demostró que factores como la cuarentena, trabajar en áreas de alto riesgo y estar en contacto con paciente infectados de SARS-COV2, se asociaron con síntomas postraumáticos a largo plazo”. (5)

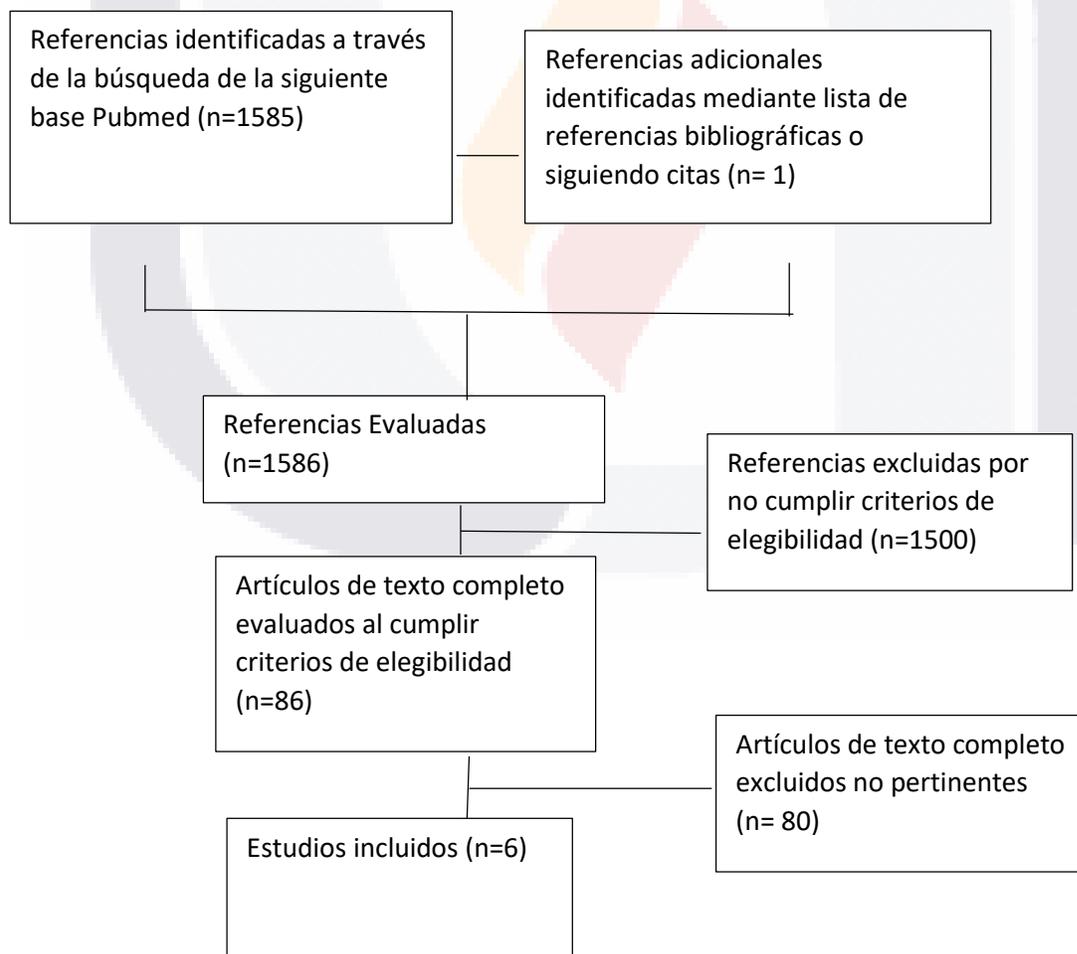
Existen múltiples herramientas de evaluación y monitoreo los cuales permiten identificar posibles riesgos psicosociales los cuales pueden influir en la producción de estrés laboral. Dentro de estos se encuentra el instrumento que se usará en este protocolo, el COPSOQ-ISTAS 21, método para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales, elaborado por el Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca (AMI) y validado para su aplicación en México.(6)

CAPITULO I. ANTECEDENTES CIENTÍFICOS

Posterior a una búsqueda sistematizada en idioma español e inglés en plataformas virtuales de información como: CONRYCYT, PubMed, Elsevier revistas, Medscape, Ebsro, UpToDate y Google academic a través de términos MESH (Medical Subject Headings) y DECS (Descriptores en ciencias de salud) correspondientes al tema, se utilizaron los siguientes términos de búsqueda (health personnel) and psychosocial factors and covid 19 and pshysical risk.

De donde se resume lo siguiente:

A continuación, se representa la información en el cuadro de Cochrane.



Se encontraron 1586 artículos.

-Tras eliminar aquellos que no cumplieron los criterios de elegibilidad, quedaron 86 artículos, cuyos abstracts fueron revisados.

-Tras eliminar por título y abstract los de revisión y aquellos con contenido no relacionado, incluimos en el presente estudio 6 artículos que a continuación se presentan.

1.1 Antecedentes científicos

Acevedo et.al., en el 2013 realizaron un estudio en Argentina para conocer los riesgos psicosociales en el equipo de salud de Hospitales públicos. Utilizaron una versión chilena del instrumento COPSQ-ISTAS 21 en su versión corta. En sus resultados encontraron que hay un riesgo mayor en el dominio de exigencias psicológicas con un 57.7%, apoyo social y calidad del liderazgo 56.2% y doble presencia 64%. Se encontró un riesgo medio en la dimensión compensaciones 39% y bajo en trabajo activo y desarrollo de habilidades. El riesgo alto en la dimensión exigencias psicológicas fue mayor en la categoría de médicos que en las otras categorías ($p < 0.001$), en la dimensión compensaciones predominó la categoría de enfermería. En la dimensión de exigencias psicológicas hubo mayoría de valoraciones desfavorables, presentando riesgo alto un 57.7%, la subdimensión de exigencias sensoriales fue la de riesgo más alto, por lo que el 94% de los trabajadores refieren que su trabajo requiere atención constante siempre. Trabajo activo y desarrollo de habilidades: en esta dimensión predominó el nivel de riesgo bajo entre los trabajadores con 42.9%, observándose que el "grado de integración a su hospital" obtuvo el mayor puntaje 69.7%. En la dimensión de apoyo social y calidad del liderazgo predominó el riesgo alto con 56.2%, la subdimensión claridad del rol obtuvo el puntaje más alto. En la dimensión de compensaciones el 39.9% de los trabajadores calificaron en un riesgo psicosocial medio 39%, la subdimensión de reconocimiento fue la que se percibió con más riesgo ya que el 39% considera que no son reconocidos en su trabajo. La dimensión de doble presencia fue en la que se encontró el riesgo psicosocial más alto con un 64% ya que

el 43% respondió que sus quehaceres domésticos quedan inconclusos, generando pensamientos frecuentes sobre esta preocupación, encontrándose más riesgo en mujeres que en hombres ($p < 0.01$). (7)

Ceballos-Vásquez et al., (2015), Chile. Estudiaron la percepción de factores psicosociales en enfermeros de terapia intensiva. Utilizaron el cuestionario SUSESO-ISTAS 21. Participaron 111 enfermeros de los cuales el 64% y 57% de ellos percibieron un alto nivel de exposición a los riesgos psicosociales de demandas psicológicas y doble presencia, respectivamente. Encontraron en la dimensión de exigencias psicológicas que el 63.9% perciben un riesgo alto. En el trabajo activo y desarrollo de actividades se percibió un riesgo intermedio en el 49.5%, en el apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo, así como en la doble presencia también fue más frecuente el riesgo alto con un 47.7% y 57.6% respectivamente, mientras que en compensaciones se percibió un riesgo intermedio en el 41.4%.(8)

Vallejo-Noguera et al., (2019) en Ecuador, llevaron a cabo un estudio con el objetivo de analizar los factores de riesgo psicosociales en médicos de familia. Utilizaron un instrumento del Instituto Mexicano del Seguro Social que evalúa 4 dimensiones: 1. factores dependientes de la tarea misma, 2. Factores relacionados con el sistema de trabajo, 3. Factores dependientes de la interacción social y 4. Factores relacionados con la organización. En sus resultados encontraron que la prevalencia de factores de riesgo psicosocial fue de 33.6%. Se encontró mayor riesgo en la dimensión 1 (48.5%) y en la 3 (41.6%). Las áreas de mayor riesgo fueron la de demandas emocionales con un 50.7%, por estar siempre expuestos a situaciones de violencia, tristeza o dolor, el 77% mencionó estar expuesto a jornadas de trabajo extensas y poco tiempo de descanso y 75% respondió estar expuestos a un esfuerzo mental constante. Se concluyó que los médicos de familia se exponen a jornadas laborales extensas, poco tiempo de descanso, cansancio y falta de sueño por jornadas nocturnas, escasa interacción con la familia y el contacto constante con situaciones de extremo sufrimiento y dolor. (1)

En México, en el año 2020, Espinosa et.al., realizaron un estudio en el que se midió el riesgo psicosocial en trabajadores de un hospital privado usando el instrumento CoPsoQ-istas 21. Encontraron que en el grupo de médicos el factor más afectado fue el e ritmo acelerado de trabajo 57% e inseguridad sobre las condiciones del empleo 43%. Se encontró un riesgo psicosocial alto en ritmo de trabajo acelerado en las categorías de pediatría y anestesiología con casi el 100%; en conflicto de rol, previsibilidad e inseguridad sobre las condiciones de trabajo 80% y doble presencia con el 60% en los médicos de terapia intensiva; bajo apoyo de compañeros entre los cirujanos con 53.8%; sentimiento de grupo, exigencias cuantitativas, claridad del rol e inseguridad sobre el empleo 60% en los médicos de terapia intensiva, así como justicia con un 80%; exigencias emocionales en el 100% de los anestesiólogos. Las dimensiones de confianza vertical, reconocimiento, posibilidades de desarrollo y sentido del trabajo tuvieron un riesgo psicosocial bajo entre los médicos. (9)

Gimenez-Espert et al., España (2020). Realizaron un estudio en el cual midieron los factores psicosociales del personal de enfermería en el contexto de la pandemia COVID-19. Para medir los riesgos psicosociales utilizaron el instrumento UNIPSICO el cual contiene algunas dimensiones y dominios similares al instrumento CPSOQ-ISTAS. Se midieron los factores psicosociales de demanda, de recursos, acoso en el trabajo y las consecuencias de los riesgos psicosociales. En sus resultados encontraron que, durante el pico de la pandemia, la percepción del riesgo psicosocial fue más alta en el trabajo emocional y carga laboral obteniendo 3.4 y 2 puntos de un máximo de 4 respectivamente, mientras que los conflictos interpersonales presentaron el puntaje más bajo (riesgo bajo). Estos resultados no fueron representados como un porcentaje sino mediante un puntaje y demuestran que la pandemia por COVID-19 ocasionan mayor carga emocional y sobrecarga de trabajo en el personal estudiado. (10)

García et al., (2020) Cuba. Examinaron la presencia de riesgos psicosociales en anestesiólogos aplicando el cuestionario COPSOQ ISTAS-21. Encontraron que el 72.7% reportaron un riesgo alto en la dimensión exigencias psicológicas derivadas de

la cantidad de trabajo. En la dimensión trabajo activo y posibilidades de desarrollo el 45.4% correspondió con un riesgo intermedio ya que demuestran un control alto sobre los contenidos y condiciones de trabajo y autonomía en el uso de sus conocimientos y habilidades. En la dimensión inseguridad se obtuvo el mismo porcentaje de riesgo alto e intermedio (45%) al no estar seguros por los cambios de horario, turno, puesto y falta de información al respecto. En la dimensión apoyo social y calidad del liderazgo, el 63.6% demostraron tener un riesgo bajo, demostrando que tienen buenas relaciones interpersonales con su equipo de trabajo. En la dimensión doble presencia destaca que el 100% se consideran en un riesgo alto por no existir un equilibrio entre las exigencias del ámbito laboral y las exigencias de su vida en el hogar. En la dimensión estima el 63.6% tienen un riesgo psicosocial alto, demostrando que la utilidad de su trabajo, su importancia o valor social es considerado como un riesgo de exposición psicosocial en la población estudiada. En resumen, las dimensiones de estima, doble presencia y las exigencias psicológicas predomina el riesgo alto. Se concluyó que los anestesiólogos están expuestos a factores de riesgo de naturaleza psicosocial, que al parecer tienen su origen en la organización del trabajo, lo cual podría tener consecuencias negativas en su salud y producirles malestar físico o mental que puede ser evitado. (11)

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Factores psicosociales

Los factores psicosociales son las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido del puesto, con la realización de la tarea e incluso con el entorno, que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras. Las expresiones organización del trabajo y factores organizativos se utilizan muchas veces de manera intercambiable con factores psicosociales para hacer referencia a las condiciones de trabajo que pueden conducir al estrés.(12)

2.2 Los riesgos psicosociales

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo define los factores de riesgo psicosocial como aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) del trabajador. Así, unas condiciones psicosociales adversas están en el origen tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador. (13)

Los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión. (14)

En la actualidad, la mayor parte de la población permanece más tiempo dentro del entorno laboral que en el hogar, por ello el centro de trabajo puede ser el sitio clave para la prevención de los trastornos psicológicos y la promoción de la salud mental.

Entre las consecuencias más importantes, derivadas de la exposición a los riesgos psicosociales, nos encontramos con: problemas cardiovasculares, ansiedad, depresión, burnout, baja satisfacción laboral, baja calidad de vida laboral, propensión al abandono de la organización y el ausentismo laboral.

2.3 Valoración de los riesgos psicosociales

La valoración de los riesgos psicosociales se encuentra incluida dentro de la evaluación de los riesgos laborales y tiene como objetivo identificar los riesgos psicosociales desde su origen, con el fin de prevenirlos, eliminarlos o reducirlos, valorándolos, y estableciendo las medidas preventivas oportunas. Para llevar a cabo la valoración de los riesgos psicosociales se debe realizar un análisis previo de la situación. Se debe establecer que factores son necesarios estudiar, cuáles son las características generales de la organización que determinan unas condiciones de trabajo u otras.(15)

La elección del método más adecuado dependerá de la naturaleza del problema que se pretende valorar, las características propias del colectivo susceptible de evaluación y de los objetivos marcados.

Hoy en día existen diferentes herramientas: métodos globales de evaluación de las condiciones de trabajo que incluyen los riesgos de carácter psicosocial (LEST, Perfil de los puestos, ANACT), métodos globales de evaluación de los factores psicosociales (método CoPsoQ-ISTAS 21) el cual se usará en el presente protocolo. (16)

2.4 Modelo demanda-control-apoyo social

Desarrollado por Karasek (1979), quien propone que el estrés laboral se genera como resultado de una combinación de trabajos con demandas psicológicas elevadas y un reducido margen de decisión. Es útil para describir y analizar situaciones laborales en las que los estresores son crónicos, y pone totalmente el acento en las características

psicosociales del entorno de trabajo. Este modelo se refiere a las características de las condiciones y medio ambiente de trabajo y de la organización del trabajo, tomando en consideración la latitud decisional, la capacidad de autonomía y de control generada por el desarrollo de las competencias para adoptar decisiones y controlar el proceso de trabajo, restricciones moderadas por el apoyo técnico y social. (2)

2.5 Modelo esfuerzo-recompensa

Desarrollado por Siegrist (1996), quien propone que la experiencia de distrés emerge de una percepción de incongruencia o desbalance entre los esfuerzos realizados y las recompensas recibidas a cambio.

Se basa en la confrontación del desequilibrio entre el esfuerzo o exigencias requeridas al trabajador por parte de la empresa u organización y la recompensa recibida a cambio de su trabajo. Si los esfuerzos de los trabajadores son más elevados que la recompensa recibida, eso tiene impacto negativo sobre la salud.

Identifica el impacto negativo sobre la salud el hecho de que la empresa u organización imponga una demanda de mucho esfuerzo o intensidad, con una recompensa escasa o insuficiente a mediano o largo plazo. (2)

2.6 Modelo de justicia organizacional

Desarrollado por Moorman, (1991), quien propone que los individuos desarrollan creencias acerca de lo que consideran justo o injusto en las relaciones, los procedimientos y la distribución de los recursos, como contrapartida del trabajo realizado, argumenta que la percepción de violación de las normas de justicia dentro de las organizaciones representa la causa principal del deterioro en la salud psíquica y física de los trabajadores. (2)

2.7 Modelo ISTAS

Desarrollado por Moncada (2004), con sustento en los tres modelos anteriores, un equipo de investigadores del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de España proponen el Modelo ISTAS, desde el cual definen los factores psicosociales como aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico, emocional, cognitivo y conductual en los empleados. (2)

El método CoPsoQ diseñado por ISTAS es de los métodos más utilizados para la evaluación de riesgos psicosociales de los trabajadores del sector sanitario.

El método CoPsoQ-ISTAS 21 se ha sido diseñado partiendo de la base de la metodología epidemiológica y el uso de cuestionarios estandarizados, la participación de los agentes de prevención en la empresa y la triangulación de los resultados. La metodología trata de priorizar objetivos y proponer intervenciones concretas sobre los riesgos evaluados, combinando criterios de importancia de las exposiciones y de oportunidad de las intervenciones. (17)

Los factores psicosociales tienen su origen en la organización del trabajo y pueden llegar a producir respuestas de tipo fisiológico en los trabajadores como de tipo emocional, cognitivo y conductual y ser percibidas como un riesgo para la salud de los trabajadores. La forma como se produce este riesgo tiene relación con la autoestima y autoeficacia de los trabajadores ya que el trabajo promueve o dificulta la utilización de las habilidades, del control e interacción con los demás para ejercer las labores requeridas con la consecuente satisfacción o no de sus necesidades de bienestar. Inicialmente debe identificarse la exposición a los factores psicosociales, que tienen origen en la organización para que se puedan prevenir daños a la salud. Figura 1.



Tomado del manual del método COPSOQ-ISTAS 21 (18)

Figura 1. Organización del trabajo, factores psicosociales y salud.

El Modelo de demanda-control-apoyo social mencionado anteriormente permite identificar las características de la organización del trabajo que pueden incidir sobre la salud de los trabajadores a través de la teoría general del estrés, lo cual permite identificar la siguiente relación con los riesgos psicosociales que se agrupan en los dominios del instrumento: figura 2.

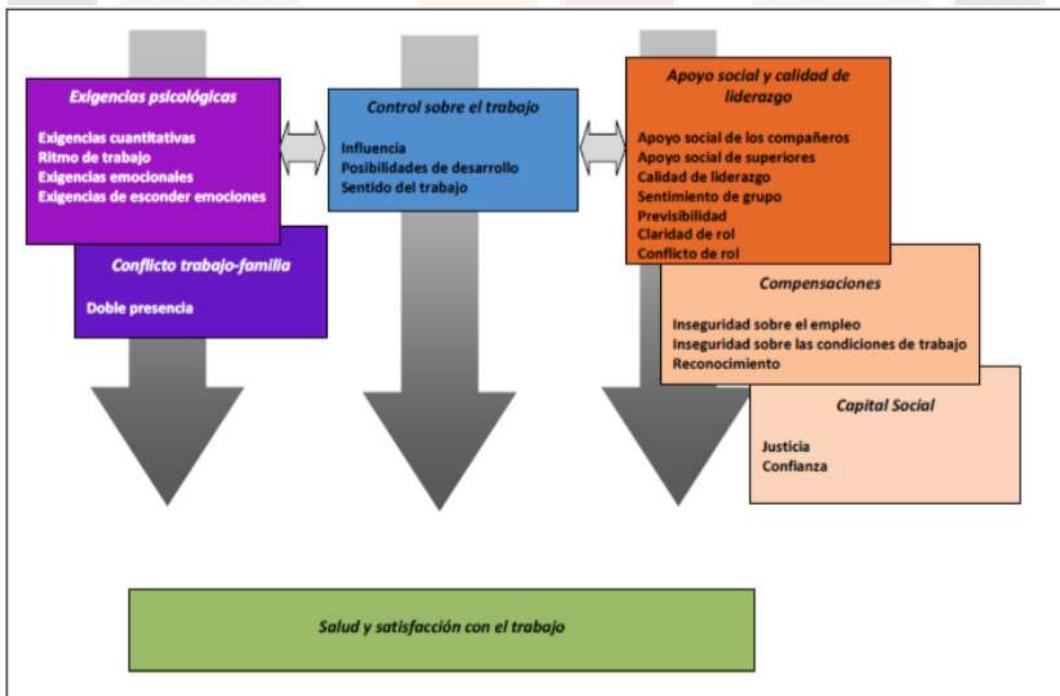
1. Exigencias psicológicas cognitivas y emocionales, que se refieren a evitar involucrar los sentimientos en cualquier ámbito del trabajo. Incluye las exigencias cuantitativas (falta de personal, mala planificación, salario, falta de recursos para trabajar), ritmo de trabajo (intensidad del trabajo referida a la cantidad y al tiempo), exigencias emocionales (se refiere a que se debe evitar la transferencia y contratransferencia con los pacientes, lo cual en el área de la salud debe hacerse pero debido a la naturaleza del padecimiento de algunos enfermos especialmente durante la pandemia por COVID-19, puede resultar muy difícil) y exigencia para esconder emociones (son aquellas que se requieren para mantener una apariencia neutral independientemente del

comportamiento de los pacientes, incluso con compañeros o personas ajenas a la empresa).

2. Conflicto trabajo-familia, ocasionados por no poder encontrar un equilibrio entre el tiempo que se dedica a satisfacer las necesidades del trabajo y el tiempo que se dedica a satisfacer las necesidades del hogar-familia. Incluye la doble presencia que se refiere a la exigencia simultánea del trabajo y del hogar-familia. Durante la pandemia de COVID-19 el trabajo es extenuante lo que podría dificultar la calidad del tiempo que se dedica a la familia.
3. Control sobre el trabajo al poder ejercer las habilidades y conocimientos propios en las actividades laborales. Incluye la influencia (se refiere a la autonomía que se ejerce para realizar el trabajo) y el desarrollo de habilidades (se refiere a las oportunidades que se brindan en el trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia que se tiene, así como de adquirir nuevos). Además de esto también se incluye el sentido del trabajo al relacionarlo con otros valores como la utilidad, la importancia social y sentir que se contribuye con el resultado final. Durante la pandemia de COVID-19, algunas categorías del personal médico tuvieron que cambiar sus actividades habituales por la atención a los pacientes con problemas respiratorios, lo que puede representar un riesgo psicosocial para las especialidades médicas que no están habituadas al trato de estos problemas médicos.
4. Apoyo social y calidad del liderazgo. Se refiere al apoyo social que se da dentro del lugar de trabajo, con los compañeros o con los superiores. Incluye el apoyo social de los compañeros (colaboración para realizar bien el trabajo, trabajo en equipo, para lo que se requiere personal suficiente), apoyo social de los superiores (para realizar bien el trabajo), calidad del liderazgo (se refiere a la gestión de equipos humanos que realizan los mandos medios), sentimiento de grupo (es el componente emocional del apoyo social), previsibilidad (disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar el trabajo y adaptarse a los cambios), claridad del rol (cada quien debe saber que actividades debe de realizar), conflictos de rol (se presentan cuando el trabajador debe hacer actividades con las que no está de acuerdo). En el caso

de la pandemia, los trabajadores han tenido que realizar actividades que no formaban parte de sus actividades cotidianas como usar equipo de protección y trabajar en áreas de alto riesgo.

5. **Compensaciones del trabajo.** Incluye al reconocimiento (valoración, respeto y trato justo por parte de los superiores), inseguridad sobre el empleo (preocupación por la estabilidad del empleo; durante la pandemia se contrató a personal eventual, lo que supondría este tipo de inseguridad), inseguridad sobre las condiciones de trabajo (se refiere a las condiciones de trabajo que pueden cambiar como por ejemplo la pandemia COVID-19 que trajo consigo grandes cambios).
6. **Capital social.** Conjunto de recursos colectivos que permiten la solución de problemas. Incluye la justicia (forma en que los trabajadores son tratados con igualdad), confianza vertical (es la seguridad que se tiene de que los mandos medios y los trabajadores actuaron de forma adecuada o competente).



Tomado del manual del método COPSOQ-ISTAS 21 (18)

Figura 2. Relaciones conceptuales entre las dimensiones psicosociales, la salud y la satisfacción en el trabajo.

La pandemia por COVID-19 ha expuesto al personal de salud a un conjunto diverso de peligros que afectan su bienestar físico, psicológico y social en el Hospital General de Zona Número 1 en todo el personal que forma parte del equipo de respuesta a COVID. (19)

La enfermedad por COVID-19, ha provocado que el personal de salud se enfrente a factores de trabajo que pueden ser perjudiciales para estos profesionales, como las características organizativas del entorno de la atención médica, las constantes y altas demandas mentales, los problemas de rendimiento rutinario, un número insuficiente de recursos humanos y el trabajo nocturno y por turnos. (8)

Estos factores pueden generar alteraciones emocionales (irritabilidad), presencia de sintomatologías somáticas (por ejemplo, migrañas, problemas gastrointestinales) insatisfacción, agotamiento, estrés o fatiga mental. Por estas razones, las condiciones de trabajo y los factores organizativos, laborales, tecnológicos, y psicosociales en particular, tienen una gran importancia. (8)

El personal de salud comúnmente experimenta síntomas de ansiedad durante crisis de salud pública y pandemias.

La pandemia por COVID-19 y las interrupciones que ha causado en la vida social y laboral del personal de salud han tenido un impacto significativo en su bienestar general. Se ha observado en múltiples estudios que se observan mayores tasas de prevalencia de ansiedad, estrés y depresión entre el personal de salud. (20)

Trastornos del sueño y el insomnio se divulgan en 19 estudios como resultado negativo de la pandemia que afecta aún más el bienestar del personal de salud. Burnout, fatiga, agotamiento físico y emocional se notificaron en 14 estudios.

El personal de salud de primera línea se ve más afectados por los riesgos psicosociales y los resultados negativos de salud relacionados.(19)

Los estudios ponen de relieve como el miedo a la infección y transmisión del virus a familiares, colegas y amigos es la preocupación dominante entre el personal de salud y el factor de riesgo más importante para su bienestar físico, pero también psicológico y su salud mental. La escasez de equipos de protección inadecuados para el personal de salud se menciona como un factor de riesgo psicosocial que desencadena temores de infección y transmisión del virus (21)

El uso prolongado del equipo de protección personal se asocia con interrupciones de la práctica, barreras en la comunicación entre el personal de salud y los pacientes, conflictos entre colegas con respecto a la distribución del EPP, así como dificultades de movimiento.(22)(23)

La sobrecarga de trabajo durante la pandemia en términos de número y horas de paciente, los turnos adicionales y no deseados reducen la autonomía del personal de salud, para decidir su uso de tiempo.(24) La escasez de personal agrava el riesgo.(25)

2.8 COVID-19

La enfermedad por coronavirus 2019 (COVID-19) es una enfermedad que es causada por el virus SARS COV-2, la cual comenzó en la Ciudad de Wuhan, China en el año 2019, el día 11 de marzo de 2020 fue declarada pandemia por la Organización Mundial de la Salud (OMS) (26)

El día 04 de abril de 2020, El director general del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), Zoé Robledo presento el Plan de Preparación y Respuesta Institucional COVID-19, que consiste en reorganizar la infraestructura hospitalaria, el equipo médico y el personal de salud para atender la emergencia sanitaria. El objetivo del plan presentado es la atención médica a la población, otorgar atención oportuna y segura, identificar oportunamente la enfermedad, limitar el daño y la mortalidad y disminuir el riesgo de transmisibilidad.

El director general del Seguro Social refirió que en la primera fase se reconvirtieron 81 hospitales con un total de 379 camas para hospitalizar a 3 mil 600 pacientes, donde 853 médicos especialistas y mil 603 enfermeras brindarán atención médica y de calidad. En la fase II se calculó que se llegaría a un total de 120 hospitales reconvertidos a nivel nacional para atender a 8 mil 59 pacientes en 2 mil 420 camas con 5 mil 458 médicos y más de 10 mil enfermeras. En la fase III se pondrán en operación seis hospitales sin inaugurar, que permitirá llegar a 361 camas adicionales con 855 médicos y mil 599 enfermeras más.

En este proceso de reconversión, el Instituto Mexicano del Seguro Social brindará atención a pacientes COVID-19 a través de 120 hospitales a nivel nacional (27)

Durante la emergencia sanitaria el personal de salud y otros miembros del sistema de salud se ven expuestos a una mayor demanda física y emocional, debido a factores como el incremento en las horas laborales, el trabajo continuo con pacientes en situaciones críticas, eventos potencialmente traumáticos, la ansiedad vinculada con adquirir la enfermedad, entre otras. Este incremento en el estrés y adversidades en el ámbito laboral representa un sin número de factores que pueden representar un riesgo psicosocial para el personal.

En el estado de Aguascalientes, el Hospital General de Zona 2, se convirtió en centro de referencia de segundo nivel para la atención integral de los pacientes con COVID-19.

Ante la inminente declaratoria de la Fase III de la emergencia sanitaria por COVID-19, El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) se dio a conocer la estrategia de Reconversión Hospitalaria, en el caso de Aguascalientes, la unidad hospitalaria encargada de recibir solamente pacientes COVID-19, por lo que se reconvertiría al 100%, fue el Hospital General de Zona N° 1, contando con un total de 207 camas.

El personal de salud del HGZ 1 recibió múltiples capacitaciones de colocación equipo de protección personal (EPP), entre otros.

Se incorporaron a los equipos de respuesta COVID-19, Médicos especialistas, Médicos Generales, Enfermeras Especialistas, Enfermeras Generales, Enfermeras Auxiliares, Laboratoristas, Trabajadoras sociales, Camilleros, Inhalo terapeutas, Conservación, Auxiliar de Limpieza e Higiene, Médicos residentes.

El Hospital General de Zona 1, cuenta con tres consultorios de triage respiratorio, 2 áreas de choque, seis pisos reconvertidos para atender a pacientes COVID-19, área.

El Hospital General de Zona 1 cuenta con un total de 230 camas en donde solamente se reciben paciente COVID-19, con la siguiente distribución de camas:

Tabla 1. Distribución de camas

Distribución de camas	Número de camas
Primer piso medicina interna sur	26
Primer piso medicina interna poniente	27
Primer piso medicina interna oriente	25
Segundo piso medicina interna sur	26
Segundo piso medicina interna poniente	21
Segundo piso medicina interna oriente	18
Tercer piso medicina interna sur	27
Cuarto piso medicina interna sur	26
UCI adultos	6
UCI pediatría	6
Toco cirugía	11
COVID pediátrico	11
TOTAL	230

El servicio de urgencias cuenta con la siguiente distribución de camas:

Tabla 2. Distribución de camas en urgencias cuenta

Distribución de camas	Número de camas
Choque	3
Choque pediátrico	1
Observación intermedia	20
Urgencias pediátricas	1
Total	25

Personal de salud integrado a equipos de respuesta de COVID-19, en el Hospital General de Zona 1 del IMSS, Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada (OOAD) Aguascalientes.

Tabla 3. Médicos

Médicos (Especialidad)	Número de Médicos
Anestesiología	23
Angiología	2
Cardiología	5
Cirugía General	10
Cirugía Pediátrica	3
Endoscopia	2
Gastroenterología	2
Geriatría	2
Ginecología y Obstetricia	4
Medicina General	30
Medicina Interna	14
Medicina del Paciente Critico	8
Neumología	2
Neurología	1
Oftalmología	1
Oncocirugia	1
Otorrinolaringología	1
Pediatría	4
Radiología	6
Traumatología y Ortopedia	3
Urgencias	12
Urología	3
Total	139

Tabla 4. Residentes

Residentes (Especialidad)	Número de Residentes
Residentes Anestesiología	5
Residentes Cirugía General	8
Residentes Medicina Familiar	36
Residentes Medicina Interna	8
Residentes Urgencias	14
Total	71

Tabla 5. Enfermería

Enfermería (Categoría)	Número de Enfermeras
Jefa de Piso	20
Enfermera Especialista	30
Enfermera General	80
Enfermera Auxiliar	120
Total	250

Tabla 6. Laboratorio

Categoría	Número
Químicos	2
Técnico Laboratorista	14
Total	16

Tabla 7. Camilleros

Categoría	Número de Camilleros
Camilleros	20
Total	20

Tabla 8. Inhaloterapia

Categoría	Número de Inhalo terapeutas
Inhalo terapeutas	5
Total	5

Tabla 9. Conservación

Categoría	Número
Técnicos en conservación	3
Total	3

Tabla 10. Higiene y Limpieza

Categoría	Número
Auxiliares de higiene y limpieza	35
Total	35

Tabla 11. Técnicos Radiólogos

Categoría	Número
Técnicos radiólogos	4
Total	4

Tabla 12. Alimentación

Categoría	Número
Auxiliares de alimentación	10
Total	10

Tabla 13. Asistentes Médicas

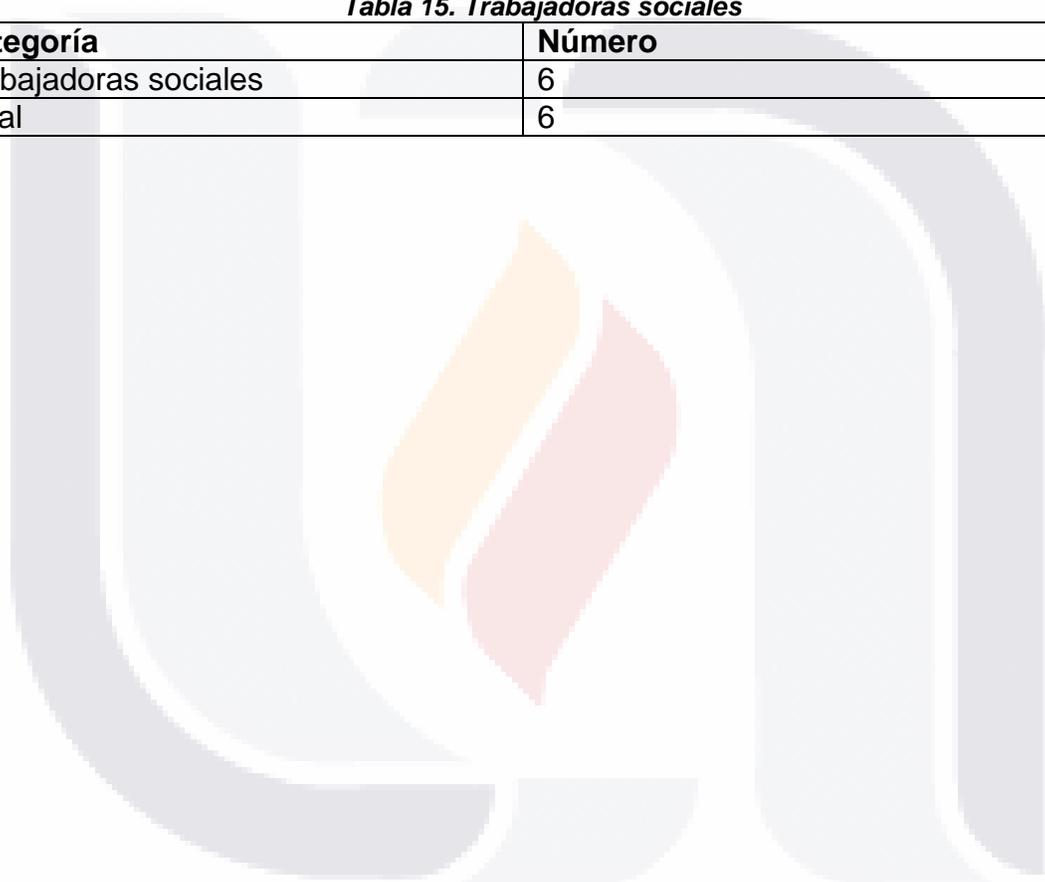
Categoría	Número
Asistentes Médicas	5
Total	5

Tabla 14. Lavandería

Categoría	Número
Auxiliares de lavandería	5
Total	5

Tabla 15. Trabajadoras sociales

Categoría	Número
Trabajadoras sociales	6
Total	6



CAPITULO III. MARCO CONCEPTUAL

3.1 Riesgo psicosocial

Aquellos aspectos del diseño del trabajo, la organización y sus contextos sociales que tienen el potencial de causar daño a la persona, ocasionado por un deterioro o disfunción en la tarea, la organización, las características del empleo o la organización del tiempo de trabajo. Por tanto, los riesgos psicosociales tienen el potencial de causar daño psicológico, físico o social a los individuos enfatizando que su origen está en el entorno y no en el individuo, aunque evidentemente habrá individuos que en las mismas condiciones laborales respondan de distinto modo. (28)

3.2 Personal de salud

Son todas las personas que llevan a cabo tareas que tiene como principal finalidad promover la salud. (29). Los trabajadores de los sistemas de salud de todo el mundo están sometidos a una amplia y compleja gama de fuerzas que están generando una tensión e inseguridad crecientes. Los trabajadores de la salud tienen que estar preparados para hacer frente a retos como el envejecimiento de la población, las nuevas enfermedades y el aumento de la carga de las ya existentes o el aumento de los conflictos y la violencia.

3.3 Equipo de respuesta COVID-19.

Personal que labora en el HGZ No. 1 que se encarga de la atención a pacientes con COVID-19.

CAPITULO IV. JUSTIFICACIÓN

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019), cada año más de 2,8 millones de personas mueren por accidentes laborales o enfermedades relacionadas con el trabajo, 160 millones de trabajadores sufren enfermedades ocupacionales y se producen 374 millones de lesiones no mortales relacionadas con el trabajo estimando el coste de las malas prácticas de seguridad y salud en un 3,94% del PIB global de cada año. (6) La pandemia COVID-19 vino a traer un incremento en las exigencias laborales hacia los trabajadores, lo cual es indispensable identificar para poder implementar medidas de precaución, siendo una prioridad en la actualidad para todas las instituciones que tengan atención a pacientes con COVID-19.

4.1 Magnitud e impacto

Han aumentado los factores psicosociales en personal de salud, en especial durante la pandemia por COVID-19, donde el personal de salud se está enfrentando a una nueva enfermedad la cual se considera altamente contagiosa, incrementando la ansiedad y el estrés laboral en el personal de salud. Hay dominios de los factores de riesgo psicosocial que alcanzan hasta un 100% de riesgo alto en el personal como las exigencias psicológicas o emocionales (9) y doble presencia. (11)

4.2 Trascendencia

Las características del trabajo del equipo de respuesta COVID, tienen particularidades que pueden suponer mayor riesgo psicosocial para cada elemento, que incluye situaciones desgastantes, altas exigencias psicológicas, entre otros. Esto puede ocasionar en el trabajador niveles altos de ansiedad moderada a grave hasta en un 79%, estrés, burnout, fatiga/agotamiento, problemas de concentración y enfermedades neurológicas, psicológicas, cardiovasculares, respiratorias, de tipo gastrointestinal y problemas musculoesqueléticos, lo cual a su vez incrementa los

costos de atención a las Instituciones por el tratamiento del problema y por el ausentismo que pueden ocasionar en el personal. (5,19,30–32)

Con este estudio ayudará a identificar a qué factores psicosociales se están enfrentando el personal de salud integrados a equipos de respuesta de COVID-19. Ayudará a obtener el conocimiento sobre factores psicosociales en personal de salud integrados a equipos respuesta COVID-19. Con base en los resultados, se podrá determinar si se requiere implementar algún programa para prevención de factores psicosociales en personal de salud.

4.3 Factibilidad

Es posible realizar este estudio ya que en el Hospital General de Zona Número 1 se atiende a pacientes con COVID y se tiene un equipo de respuesta para su atención. Además, sólo se requiere solicitar a los trabajadores el responder el cuestionario COP-SOQ ISTAS 21 y posteriormente se analizara la información para lograr los objetivos del estudio. Se cuenta con la capacidad técnica y el número suficiente de personal de salud para llevar a cabo el estudio a cabo.

4.4 Vulnerabilidad

El personal de salud se ha enfrentado a un gran reto durante esta pandemia por COVID-19, han experimentado ansiedad y estrés laboral por el aumento de horas de trabajo, el temor de contagiarse, y el aumento de la carga de trabajo, por lo que se puede valorar los factores psicosociales con un cuestionario ya validado previamente para así poder prevenir los factores psicosociales y así poder ayudar la salud mental del personal de salud.

4.5 Viabilidad

La realización del estudio es viable ya que se cuenta con el suficiente volumen de personal de salud para la aplicación de cuestionarios, además de que el llenado del mismo es sencillo y el tiempo a realizarse sería corto. Los gastos de papelería serán cubiertos por los investigadores, el proyecto no requerirá un financiamiento mayor por parte de la Institución.

A nivel nacional y local hay escasas de publicaciones de este tipo, por lo que resulta pertinente la realización de esta investigación para contribuir como referencia local e impulsar nuevos estudios y proyectos de intervención en salud psicosocial laboral.

Los resultados de este estudio se darán a conocer en forma de tesis, la cual estará disponible en formato electrónico en la Biblioteca de la Universidad Autónoma de Aguascalientes y en formato físico y electrónico en la Biblioteca del HGZ No. 1, además de que se darán a conocer al director del mismo hospital, con lo cual el personal directivo obtendrá el beneficio de contar con los resultados para que puedan implementar estrategias que beneficien a los trabajadores.

Sin duda la contingencia por COVID-19 ha cambiado radicalmente la vida del personal de salud que se encuentra en equipos de respuesta de COVID-19, por lo que es necesario identificar los riesgos psicosociales a los cuales han sido sometidos los trabajadores durante más de un año.

CAPITULO V. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Hospital General de Zona No. 1 tiene un equipo de respuesta COVID que se mencionó a detalle en el marco teórico, el cual incluye diversas categorías como Médicos especialistas, Médicos Generales, Enfermeras Especialistas, Enfermeras Generales, Enfermeras Auxiliares, Laboratoristas, Trabajadoras sociales, Camilleros, Inhaloterapeutas, Conservación, Auxiliar de Limpieza e Higiene, Médicos residentes.

La literatura revisada sobre los factores de riesgo psicosocial en el equipo de respuesta COVID a nivel descriptivo es escasa y muestra discrepancias en los resultados. Para empezar, la mayoría de los estudios utilizaron el mismo instrumento que se usará en este protocolo (adaptado a sus países de origen), (7) (8–11) sin embargo, a pesar de esto, los dominios y las dimensiones evaluadas son muy similares con el que usó un instrumento diferente. (1)

En cuanto a los resultados, se puede observar una discrepancia en el porcentaje del riesgo alto encontrado y en los dominios y las dimensiones afectadas por lo que no hay consenso en la mayoría de los resultados. Se podría decir que existe evidencia conclusiva en que la dimensión más afectada es la de exigencias psicológicas/emocionales, ya que el riesgo alto fue encontrado con un porcentaje mayor al 50% en los estudios revisados. (7–11) En cuanto al ritmo de trabajo, el estudio realizado en Ecuador (1) muestra riesgo alto en 77% y en España (10) de 50%, el resto de los estudios no obtuvieron un riesgo alto en estos dominios y dimensiones. En Argentina (7) y México, se encontró un riesgo alto en las exigencias emocionales en porcentajes superiores al 94%. (9) Es importante destacar que se encontró riesgo alto en la doble presencia, (1,7–9,11) lo cual significa que es difícil compaginar el trabajo con el hogar-familia, sin embargo hubo una discrepancia en los porcentajes ya que se encontró desde un 57% (8) hasta el 100%.(11) Solo el estudio realizado en Argentina (7) encontró un riesgo alto en apoyo social y calidad del liderazgo (56.2%) y en México se encontró riesgo alto en previsibilidad y justicia con el mismo porcentaje (80%). (9)

Además de las discrepancias encontradas en los resultados, es importante realizar un estudio en el contexto en el que se trabaja en el HGZ No. 1, ya que las condiciones de trabajo pueden ser muy variables de un lugar a otro. Esto nos lleva a generar la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles son los factores psicosociales en personal de salud integrado a equipos de respuesta COVID 19 en el Hospital General de Zona N° 1 del IMSS, Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada (OOAD) Aguascalientes?

5.1 Hipótesis

Al ser un trabajo descriptivo no tenemos una hipótesis de trabajo.

5.2 Objetivos

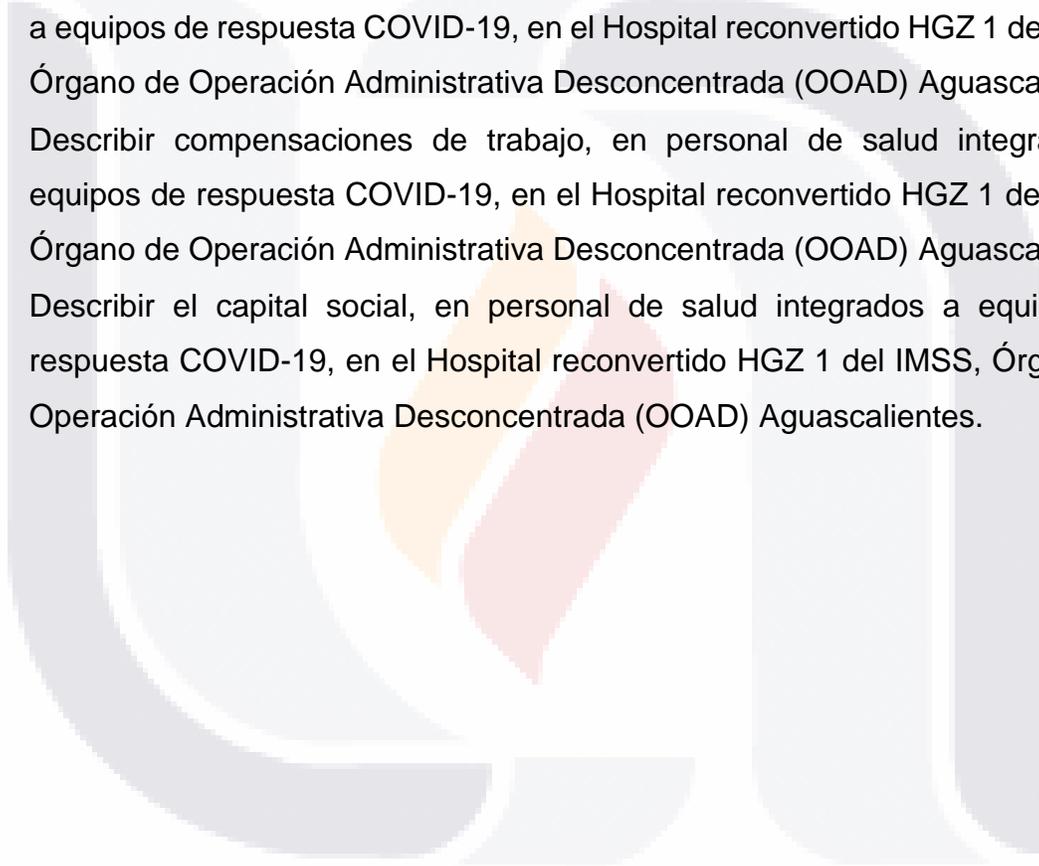
5.2.1 Objetivo General:

Identificar los factores psicosociales en personal de salud, integrados a equipos de respuesta COVID-19 en el Hospital reconvertido HGZ 1 del IMSS, Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada (OOAD) Aguascalientes.

5.2.2 Objetivos Específicos:

- Identificar las características sociodemográficas de la población en estudio.
- Describir las exigencias psicológicas en el trabajo, en personal de salud integrados a equipos de respuesta COVID-19, en el Hospital reconvertido HGZ 1 del IMSS, Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada (OOAD) Aguascalientes.
- Describir el conflicto de trabajo y familia, en personal de salud integrados a equipos de respuesta COVID-19, en el Hospital reconvertido HGZ 1 del IMSS, Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada (OOAD) Aguascalientes.

- Describir el control sobre el trabajo, en personal de salud integrados a equipos de respuesta COVID-19, en el Hospital reconvertido HGZ 1 del IMSS, Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada (OOAD) Aguascalientes.
- Describir la dimensión de control sobre el trabajo, en personal de salud integrados a equipos de respuesta COVID-19, en el Hospital reconvertido HGZ 1 del IMSS, Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada (OOAD) Aguascalientes.
- Describir el apoyo social y calidad de liderazgo, en personal de salud integrados a equipos de respuesta COVID-19, en el Hospital reconvertido HGZ 1 del IMSS, Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada (OOAD) Aguascalientes.
- Describir compensaciones de trabajo, en personal de salud integrados a equipos de respuesta COVID-19, en el Hospital reconvertido HGZ 1 del IMSS, Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada (OOAD) Aguascalientes.
- Describir el capital social, en personal de salud integrados a equipos de respuesta COVID-19, en el Hospital reconvertido HGZ 1 del IMSS, Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada (OOAD) Aguascalientes.



CAPITULO VI. MATERIAL Y MÉTODOS

6.1 Diseño Metodológico

6.1.1 *Diseño del estudio*

Estudio observacional, transversal descriptivo.

6.1.2 *Universo de trabajo*

Personal de salud integrados a equipos de respuesta COVID-19, adscritos a los HGZ del IMSS, Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada (OOAD) Aguascalientes

Sede: Hospital General de Zona N° 1 del IMSS, Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada (OOAD) Aguascalientes.

6.1.3 *Población de estudio*

Personal de salud integrados a equipos de respuesta COVID-19, adscritos al HGZ 1 del IMSS, Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada (OOAD) Aguascalientes (Médicos especialistas, médicos generales, residentes, enfermeras jefas de piso, enfermeras especialistas, enfermeras generales, enfermeras auxiliares, laboratoristas, camilleros, inhaloterapia, conservación, higiene y limpieza, técnicos radiólogos, alimentación, asistentes médicas, lavandería y trabajo social).

6.1.4 *Unidad de observación*

Personal de salud integrados a equipos de respuesta COVID-19, adscritos al HGZ 1 del IMSS, Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada (OOAD) Aguascalientes (Médicos especialistas, médicos generales, residentes, enfermeras jefas de piso, enfermeras especialistas, enfermeras generales, enfermeras auxiliares, laboratoristas, camilleros, inhaloterapia, conservación, higiene y limpieza, técnicos radiólogos, alimentación, asistentes médicas, lavandería y trabajo social).

6.1.5 Unidad de análisis

Personal de salud integrados a equipos de respuesta COVID-19, adscritos al HGZ 1 del IMSS, Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada (OOAD) Aguascalientes.

6.2 Criterios De Selección

6.2.1 Criterios de inclusión

-Personal de salud integrados a equipos de respuesta COVID-19, adscritos al HGZ 1 del IMSS, Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada (OOAD) Aguascalientes. (Médicos especialistas, médicos generales, residentes, enfermeras jefas de piso, enfermeras especialistas, enfermeras generales, enfermeras auxiliares, laboratoristas, camilleros, inhaloterapia, conservación, higiene y limpieza, técnicos radiólogos, alimentación, asistentes médicas, lavandería y trabajo social).

-Ambos sexos y mayores de 18 años de edad.

-Turno matutino, vespertino, nocturno y jornada acumulada

-Aceptar participar en el estudio y realizar la encuesta y firmar el consentimiento informado.

6.2.2 Criterios de no inclusión (exclusión)

Personal de salud integrados a equipos de respuesta COVID-19, adscritos al HGZ 1 del IMSS, Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada (OOAD) Aguascalientes, que no quieran participar en el estudio.

Personal de salud integrados a equipos de respuesta COVID-19, adscritos al HGZ 1 del IMSS, Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada (OOAD) Aguascalientes, que no hayan firmado la carta de consentimiento informado.

Personal de salud integrados a equipos de respuesta COVID-19, adscritos al HGZ 1 del IMSS, Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada (OOAD)

Aguascalientes, que no se encuentre integrado a los equipos de respuesta COVID 19, IMSS, Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada (OOAD) Aguascalientes.

Personal de salud integrados a equipos de respuesta COVID-19, adscritos al HGZ 1 del IMSS, Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada (OOAD) Aguascalientes, que no se encuentren laborando durante el periodo de estudio, por encontrarse de vacaciones, licencia médica o comisión.

6.2.3 Criterios de eliminación

Personal de salud integrados a equipos de respuesta COVID-19, adscritos al HGZ 1 del IMSS, Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada (OOAD) Aguascalientes, que contesten menos del 85% del cuestionario.

6.3 Tipo de Estudio

6.3.1 Tipo de muestreo

Muestreo no aleatorio por conveniencia al incluir a todo el personal que forma parte del equipo de respuesta COVID y que acepte participar en el estudio.

6.4 Universo y Muestra

6.4.1 Tamaño de la muestra

En el estudio se contemplará a la totalidad de trabajadores que se encuentran integrados a equipos de respuesta COVID-19 en el HGZ No.1 del IMSS, Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada (OOAD) Aguascalientes, los cuales son: 242.

6.5 Variables

Ver operacionalización en anexos.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

CAPITULO VII TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS E INSTRUMENTO

7.1 Técnica de recolección de datos

Los datos se obtuvieron de la población de estudio antes descrita y estos se registraron en papel y posteriormente en una base de datos, lo cual fue realizado por el residente de medicina familiar. El instrumento que se aplicó es válido y confiable, dicha información se encuentra contenida en el apartado correspondiente. Todas las variables que se están planteando son medibles. Cada una de ellas se encuentra operacionalizada y además codificadas para procesarlas. La recolección de los datos, por el tipo de estudio y enfoque es cuantitativo.

7.2 Instrumento

El COPSOQ es un instrumento que mide los riesgos psicosociales. La primera versión fue realizada por un grupo de investigadores del *National Research Centre for the Working Environment* en el año 2000. Ha adquirido una importante dimensión internacional, siendo uno de los instrumentos de medida de riesgos psicosociales. El CoPsoQ-ISTAS 21 es una herramienta para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. Es la adaptación para el Estado español del cuestionario psicosocial de Copenhague (CoPsoQ). Es un instrumento de evaluación orientado a la prevención que identifica los riesgos psicosociales, y los resultados de la aplicación deben ser considerados como oportunidades para la identificación de aspectos a mejorar de la organización del trabajo. Debe usarse para prevenir en origen: eliminar o disminuir los riesgos psicosociales y avanzar en una organización del trabajo más saludable.

El CoPsoQ-istas 21 define las exposiciones psicosociales que deben ser evaluadas en las empresas ya que existe evidencia científica suficiente acerca de su relación con su salud.

La versión 2 del cuestionario de CoPsoQ-istas 21 consta de 109 preguntas cortas (la mayoría de “tipo Likert”) sobre las condiciones de empleo y trabajo (25 preguntas), la exposición a factores psicosociales (69 preguntas) y la salud y bienestar personal (15 preguntas).

El método evalúa seis dominios de factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial en el trabajo, que forman parte del constructo que incluyen los siguientes dominios con sus respectivas dimensiones.

-Exigencias psicológicas: son las exigencias para la no involucración en la situación emocional derivada de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, especialmente en ocupaciones de atención a las personas en las que se pretende inducir cambios y que pueden comportar la transferencia de sentimientos y emociones. Incluyen: exigencias cuantitativas, ritmo de trabajo, exigencias emocionales y exigencia de esconder emociones.

-Conflicto trabajo familia: que es la necesidad de responder al trabajo asalariado y a las tareas doméstico-familiares que afectan negativamente a la salud, cuenta con la dimensión de doble presencia.

-Control sobre el trabajo: es central en la relación a la salud, pero también tiene que ver con la autonomía y el desarrollo de las habilidades, en personal de salud integrado a equipos de respuesta COVID-19, cuenta con las dimensiones de influencia, probabilidades de desarrollo y sentido de trabajo.

-Apoyo social y calidad de liderazgo: es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de los superiores y compañeros para realizar bien el trabajo. Incluye las dimensiones de: apoyo social de los compañeros y de superiores, calidad de liderazgo, sentimiento de grupo, previsibilidad, claridad y conflicto de rol.

-Compensaciones del trabajo: es la interacción entre un esfuerzo elevado y un bajo nivel de recompensas es un riesgo para la salud. La inseguridad de las condiciones de trabajo repercute sobre la salud y sus dimensiones son reconocimiento, inseguridad sobre el empleo, inseguridad sobre las condiciones de trabajo.

-Capital social: es el conjunto de recursos colectivos que permiten a sus miembros solucionar entre toda la tarea clave de la empresa (IMSS) en personal de salud e incluye las dimensiones de justicia y confianza vertical.

Distintos trabajos que han utilizado este instrumento informan de una buena consistencia interna, que oscila entre 0.83-0.91 en el alfa de Cronbach. En cuanto a su validez, la varianza explicada por dimensión es mayor de 10% y para la totalidad del instrumento del 71%.

7.3 Logística

Tras obtener el Registro por el Comité Local de Investigación y Ética en Investigación en Salud, se solicitó permiso a la directora del Hospital General de Zona N° 1 del IMSS, Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada (OOAD) Aguascalientes para llevar a cabo la investigación.

Se realizó la encuesta en forma individual al personal de salud de forma confidencial, la encuesta se realizó previo a su jornada de trabajo, donde el médico tesista explico el objetivo del estudio, así como la relevancia de su participación en la elaboración del estudio, entregando carta de consentimiento informado, se explicó en lo que consiste el cuestionario y el tiempo aproximado duración 30 minutos. El lugar que se utilizó para realizar la entrevista, fue el aula de enseñanza del HGZ N° 1, para que los participantes se sintieran cómodos y con confianza para contestar el cuestionario.

El residente de medicina familiar acudió en cada turno realizando solamente las encuestas descritas por turno y categoría.

Se les comento a los participantes en lo que consiste el instrumento, ítem por ítem y se les explico las secciones del instrumento, así como las estructuras de la escala Likert en cada sección del instrumento, apoyado por el manual operacional que se diseñó, con el fin de mejorar la logística y se despejaron las dudas que pudieron surgir

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

durante la entrevista al personal de salud. Se les explico que se contaba con el respaldo del hospital para la realización del estudio, así como los propósitos para el mismo, así como los procedimientos que se llevaron a cabo, los posibles riesgos y molestias que se pudieron haber generado y los beneficios que se recibirán de participar en el estudio, es la información de los resultados. La participación o retiro del mismo, la privacidad y confidencialidad de los datos, el apartado desde la declaración del consentimiento informado y los datos del personal con quien tiene que dirigirse en caso de dudas o aclaraciones. Se garantizó el anonimato y confidencialidad de la información obtenida, una vez firmada se les entregó la copia de la misma.

7.4 Plan para El Procesamiento y Análisis de Los Datos

Se recolecto la información en el programa de Excel, posteriormente se importó la base de datos al programa de STATA en su versión 13 y se realizó un análisis exploratorio.

Para las variables cualitativas se utilizó frecuencias y porcentajes, para las variables cuantitativas se determinó en primer lugar el comportamiento de los datos, si estos son normales como medida de tendencia central, se utilizó la media y como dispersión la desviación estándar. De lo contrario, si los datos no se comportan de forma normal, se utilizó la mediana y los rangos intercuartílicos. Por el alcance del estudio, estas son las pruebas a las que fue sometido el estudio.

7.5 CONSIDERACIONES ÉTICAS

Al ser un estudio en el área médica, es nuestra obligación, vernos apegados a las Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial en el apartado “Recomendaciones para guiar a los médicos en la investigación biomédica en personas”, misma que fue Adoptada por la 18 Asamblea Médica Mundial, Helsinki, Finlandia, junio de 1964 y enmendada por la 29 Asamblea Médica Mundial, Tokio, Japón, octubre de 1975, la 35 Asamblea Médica Mundial, Venecia, Italia, octubre de 1983 y la 41 Asamblea Médica Mundial, Hong Kong, septiembre de 1989. En la que

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

especifica a partir del quinto principio básico que todo proyecto de investigación biomédica debe salvaguardar intereses de la ciencia y sociedad, así como los intereses de los individuos implicados, tomando las precauciones necesarias para respetar la intimidad de las personas y reducir al mínimo el impacto del estudio sobre su integridad física y mental y su personalidad. De la misma forma en el 9º principio se estipula de la necesidad de información al participante de objetivos, métodos, beneficios y posibles riesgos previstos y las molestias que el estudio podría acarrear. Dicha información les otorga el beneficio de rechazar la propuesta o revocar su participación en cualquier momento. Seguidamente, el médico debe obtener el consentimiento informado otorgado libremente por las personas, preferiblemente por escrito (se agrega como anexo la carta de consentimiento informado). En el reglamento de la Ley General de la Salud en Materia de Investigación claramente se estipula en su título segundo denominado: De los aspectos éticos de la investigación en Seres Humanos en el capítulo uno de disposiciones comunes y artículo 13 menciona la prevalencia ante todo del respeto a la dignidad y la protección a sus derechos y bienestar y partir del artículo se especifican las características del consentimiento informado por escrito, mismo del que haremos uso en esta investigación. Además de acuerdo al artículo 17 del citado reglamento, nuestro protocolo se cataloga como Investigación sin riesgo, ya que se emplearán técnicas y métodos de investigación documental retrospectivos y aquéllos en los que no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada en las variables fisiológicas, psicológicas y sociales de los individuos que participan en el estudio, entre los que se consideran: cuestionarios, número de encuestas entrevistas, revisión de expedientes clínicos y otros, en los que no se le identifique ni se traten aspectos sensitivos de su conducta

Se hizo uso correcto de los datos y se mantuvo absoluta confidencialidad de estos. Esto de acuerdo a la Ley Federal de Protección de Datos Personales, a la NOM-004-SSA3-2012, del expediente clínico.

7.6 Recursos e Infraestructura

Tabla 16. Recursos e Infraestructura

Categoría	Costo Unitario (Pesos m.n.)	Cantidad	Costos Total (pesos m.n.)
Bolígrafos	3	10	30
Hoja tamaño carta	60	1 paquete	60
Cartucho de tinta	400	1	400
Engrapadora	50	1	50
Grapas	20	1 paquete	20
Memoria USB 8 GB	150	1	150
Fotocopias	100	100	100
Laptop Lenovo	6,000	1	6,000
Alimentos y bebidas	100	2	100
Paquete estadístico SPSS y Office	500	1	500
		TOTAL (Pesos m.n.)	7,410 pesos

Este estudio fue factible ya que se contó con los recursos humanos y materiales para su realización. Además de que no se requirió inversión por parte del Instituto.

El costo total de la realización de este protocolo quedo a cargo de los investigadores, no se requirió inversión financiera adicional por parte de la institución ya que el estudio no lo requirió.

7.7 Recursos Materiales.

Se utilizó en cuestionario antes mencionado, lápiz, pluma, computadora y paquete estadístico.

7.8 Recursos Humanos.

La asesora Dra. Evelyn Patricia Larraga Benavente, Médico Familiar, Coordinador Clínico de Educación e Investigación de la Unidad de Medicina Familiar N° 1. El investigador asociado Dr. Hugo Alan Moreno Acevedo, Residente de la especialidad en Medicina Familiar, en la Unidad de Medicina Familiar N° 1 del IMSS, Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada (OOAD) Aguascalientes.

7.9 Financiamiento.

No se contó con ningún financiamiento para la realización de este trabajo.

7.10 Factibilidad.

El estudio fue factible y fue sometido ante el Comité de Investigación y Bioética del IMSS, además se contó con los datos necesarios para procesarlos, según los objetivos planteados



7.11 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN

Tabla 17. Cronograma de Actividades de Investigación

ACTIVIDADES	MAY- JUL 2020	AGO- OCT 2020	NOV- DIC 2020	ENE- ABR 2021	MAY- SEP 2021	OCT- NOV 2021	DIC 2021- MAR 2022	ABR- SEP 2022
Acopio de bibliografía.	■	■	■	■	■	■	■	■
Revisión de literatura.	■	■	■	■	■	■	■	■
Hacer planteamiento.		■	■	■				
Hacer marco teórico y conceptual.		■	■	■				
Revisión de marco teórico y conceptual.			■	■				
Diseño y revisión protocolo.			■	■				
Registro de protocolo ante el comité de investigación.				■	■			
Aprobación de protocolo.				■	■			
Trabajo de campo, aplicación de encuestas.						■		
Acopio y captura de datos.							■	
Análisis e interpretación de resultados							■	
Hacer discusiones y conclusiones.							■	
Revisión de la investigación.								■
Autorización.								■
Elaboración de tesis								■
Difusión de resultados								■

RESULTADOS

Se logró cumplir con el objetivo principal al identificar los factores psicosociales en personal de salud, integrados a equipos de respuesta COVID-19 en el Hospital reconvertido HGZ 1 del IMSS, Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada (OOAD) Aguascalientes.

Se tuvo una muestra de 242 sujetos, de los cuales se describen sus características sociodemográficas en la tabla 18.

Tabla 18. Características socio-demográficas de trabajadores del HGZ No. 1, Ags.

Variable	n= 242	%
Sexo		
Masculino	111	45.9
Femenino	131	54.1
Grupos de edad		
Menos de 31	93	38.4
Entre 31 y 45	110	45.5
Más de 45	39	16.1
Sección de trabajo		
Urgencias	43	17.6
Urgencias COVID	11	4.5
Medicina Interna	34	13.9
Medicina Interna COVID	63	25.8
Radiología	9	3.7
Cocina	3	1.2
Otras	79	33.3
Sección de trabajo en últimos 3 meses		
Urgencias	45	18.4
Urgencias COVID	15	6.2
Medicina Interna	37	15.2
Medicina Interna COVID	57	23.3
Radiología	7	2.8
Cocina	0	0.0
Otras	81	34.1

En la tabla 18, se puede observar que la frecuencia en cuanto al sexo, predominó en las mujeres con un poco más del 50%, el grupo de edad que más se presentó en el grupo fue el de entre los 31 y 45 años, con una frecuencia de más del 40%. En la sección de trabajo, durante el tiempo que se hizo el trabajo de campo, el servicio de

medicina interna de área COVID es quien ocupa la máxima frecuencia con casi un 26%, la sección de trabajo en los últimos tres meses que también ocupó la mayor prevalencia fue el servicio de medicina interna en el área COVID, con poco más del 23%.

Tabla 19. Características socio-demográficas de trabajadores del HGZ No. 1, Ags.

Variable	n= 242	%
Puesto de trabajo		
Médico Especialista	32	13.1
Médico General	15	6.1
Residente	56	23.7
Jefe de Piso	6	2.5
Enfermera Especialista	11	4.5
Enfermera General	27	11.1
Enfermera Auxiliar	38	15.6
Inhaloterapeuta	5	2.1
Químico	1	0.4
Técnico laboratorista	7	2.9
Técnico Radiólogo	3	1.2
Auxiliar de higiene y limpieza	15	6.1
Trabajadora Social	5	2.0
Camillero	8	3.3
Asistente Médico	3	1.2
Alimentos	4	1.7
Lavandería	3	1.2
Conservación	1	0.5
AUO	2	0.8
Puesto de trabajo en últimos 3 meses		
Médico Especialista	32	13.1
Médico General	15	6.2
Residente	56	23.8
Jefe de Piso	7	2.9
Enfermera Especialista	11	4.5
Enfermera General	27	11.1
Enfermera Auxiliar	38	15.6
Inhaloterapeuta	5	2.0
Químico	1	0.4
Técnico laboratorista	7	2.9
Técnico Radiólogo	3	1.2
Auxiliar de higiene y limpieza	15	6.1
Trabajadora Social	4	1.6
Camillero	8	3.3
Asistente Médico	3	1.2
Alimentos	4	1.6
Lavandería	3	1.2
Conservación	1	0.4
AUO	2	0.9

En la tabla 19, continuando con las variables sociodemográficas, en el puesto de trabajo, los residentes son quienes tuvieron una mayor frecuencia con casi un 24%, siguiendo la enfermera auxiliar con más de un 15% y posteriormente los médicos especialistas con un poco más del 13%.

Tabla 20. Características de las condiciones de trabajo en la muestra de estudio.

Variable	n= 242	%
¿Realizas tareas distintas a tu puesto de trabajo?		
Generalmente no	85	35
Sí, generalmente de nivel superior	23	9.5
Sí, generalmente de nivel inferior	21	8.7
Sí, generalmente del mismo nivel	43	17.8
Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel	66	27.3
No lo sé	4	1.7
¿En el último año, tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar su servicio?		
Siempre	13	5.3
Muchas veces	13	5.3
Algunas veces	71	29.0
Sólo alguna vez	58	23.8
Nunca	87	36.6
¿El trabajo que realizas corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?		
Sí	211	87.3
No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente	18	7.3
No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente	3	1.2
No lo sé	10	4.2
¿Cuánto tiempo llevas trabajando en el Hospital General de Zona N° 1, IMSS, Delegación Aguascalientes?		
Menos de 30 días	0	0.0
Entre 1 mes y hasta 6 meses	36	14.7
Más de 6 meses y hasta 2 años	62	25.4
Más de 2 años y hasta 5 años	49	20.0
Más de 5 años y hasta 10 años	43	18.0
Más de 10 años	52	21.9

En la tabla 20, se presentan variables de las características de trabajo, en la primera variable, los participantes refieren en más de un 35% que generalmente no realizan una tarea distinta a su puesto de trabajo, pero un 27% contestó que sí, tanto en un nivel superior, como uno inferior o incluso del mismo nivel. En la siguiente variable que tiene que ver con la opinión que se solicita a los trabajadores con respecto a realizar las actividades en su servicio, en un casi 40% respondieron que nunca se les pedía dicha opinión. Cuando se preguntó acerca de que si se realizaban trabajos que correspondían con la categoría o grupo profesional reconocida salarialmente, más del 87% respondió que sí. El tiempo que la mayoría de los participantes lleva trabajando en el Hospital General de Zona No. 1 fue de 6 meses y hasta dos años en más de un 25%, seguido de 2 hasta 5 años con un 20%.

Tabla 21. Características de las condiciones de trabajo en la muestra de estudio.

Variable	n= 242	%
¿Qué tipo de relación laboral tienes con el Hospital General de Zona N° 1, IMSS, Delegación Aguascalientes?		
Soy fijo (tengo un contrato indefinido)	137	57
Soy fijo discontinuo	2	0.8
Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas)	8	3.2
Soy temporal (contrato por servicio)	21	8.6
Soy funcionario	0	0.0
Soy interino	17	7
Soy becario	57	23.4
Desde que entraste a laborar al Hospital General de Zona N° 1, IMSS, Delegación Aguascalientes, ¿Has ascendido de categoría o grupo profesional?		
No	163	67.6
Sí, una vez	54	22.1
Sí, dos veces	11	4.5
Sí, tres o más veces	14	5.8
Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?		
Ninguno	81	34.0
Alguno excepcionalmente	3	1.2
Un sábado al mes	36	14.7

Dos sábados	27	11.1
Tres o más sábados al mes	95	39.0

Siguiendo con las condiciones de trabajo en la tabla 21, el tipo de relación que con mayor frecuencia respondieron los participantes fue ser fijos (con un contrato definido) en un 57%, le siguen los becarios en más de un 23%. En casi un 68% de los entrevistados, han tenido un ascenso en al menos una ocasión y casi un 40% refirió que trabaja de tres o más sábados al mes.

Tabla 22. Características de las condiciones de trabajo en la muestra de estudio.

Variable	n= 242	%
Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?		
Ninguno	88	36.0
Alguno excepcionalmente	2	0.8
Un domingo al mes	34	14.3
Dos domingos	26	11.1
Tres o más domingos al mes	92	37.8
¿Cuál es tu horario de trabajo?		
Jornada acumulada	38	15.5
Turno fijo de mañana	96	39.7
Turno fijo de tarde	62	25.9
Turno fijo de noche	46	18.9
¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?		
No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida	197	81.5
Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos	4	1.6
Tengo hasta 30 minutos de margen	40	16.4
Tengo más de media hora y hasta una hora de margen	0	0.0
Tengo más de una hora de margen	1	0.5

En esta tabla 22, al igual que en la pregunta anterior, los participantes refirieron trabajar de tres o más domingos al mes. En el horario de trabajo, casi un 40% trabaja en turno fijo por la mañana y más del 80% de los trabajadores no tienen ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida.

Tabla 23. Estadísticos descriptivos de los dominios de los factores psicosociales en la muestra de estudio.

Dominio	Mediana (RIC)
Exigencias psicológicas	52.5 (44 – 59)
Conflicto trabajo familia	11 (9 – 14)
Control sobre el trabajo	22.5 (20 – 27)
Apoyo social y calidad de liderazgo	66 (58 – 74)
Compensaciones del trabajo	32 (25– 36)
Capital social	24 (19 – 28)

La tabla 23, describe los puntajes de los dominios de las variables de los factores psicosociales. En todos los casos las distribuciones de los datos no presentaron una distribución normal, por lo que se decidió reportar las medianas y los rangos intercuartílicos (RIC) como estadísticos descriptivos, así como un enfoque no paramétrico.

Tabla 24. Estadísticos descriptivos de las dimensiones de los factores psicosociales en la muestra de estudio

Dominios/Dimensiones	Mediana (RIC)
Exigencias Psicológicas	
Exigencias cuantitativas	11 (9 – 13)
Exigencia de esconder emociones	16 (13 – 17)
Exigencias psicológicas emocionales	13 (11 – 15)
Ritmo de trabajo	12 (11 – 14)
Conflicto trabajo-familia	
Doble presencia	11 (9 – 14)
Control sobre el trabajo	
Influencia	9 (7 – 10)
Posibilidades de desarrollo	9 (8 – 12)
Sentido del trabajo	4 (3 – 6)
Apoyo social y calidad de liderazgo	
Apoyo social de los compañeros	8 (7 – 9)
Apoyo social de los superiores	9 (7 – 12)
Calidad de liderazgo	14(11 – 16)
Sentimiento de grupo	8 (6 – 10)
Previsibilidad	6 (5 – 7)
Claridad de rol	9 (7 – 11)
Conflicto de rol	11 (9 – 13)
Compensaciones del trabajo	
Reconocimiento	9 (8 – 12)
Inseguridad sobre el empleo	8 (5 – 10)
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	14(9 – 17)
Capital social	
Justicia	14 (12 – 16)
Confianza social	10 (8 – 12)

La tabla 24, describe los puntajes de las dimensiones de las variables de los factores psicosociales. En todos los casos las distribuciones de los datos no presentaron una distribución normal, por lo que se decidió reportar las medianas y los rangos intercuartílicos (RIC), como estadísticos descriptivos, así como un enfoque no paramétrico. Se encontró en la totalidad de las dimensiones que, a mayor puntaje, el riesgo psicosocial es mayor y que mientras más cercano se encontrara el valor de la mediana al rango más alto, el riesgo sería mayor. De esta forma se encontró en el dominio de exigencias psicológicas que los trabajadores percibían que las exigencias cuantitativas y el ritmo de trabajo eran grandes, pero que tenían mayor necesidad de esconder emociones y en las exigencias psicológicas emocionales.

En el conflicto trabajo-familia se encontró que sí se percibe riesgo en la doble presencia.

En cuanto al control sobre el trabajo, se encontró mayor riesgo en la influencia que tenían sobre el trabajo y un riesgo bajo en la posibilidad de desarrollo (por encontrar el valor de la mediana más cercano al cuartil 1) y el sentido de trabajo.

El riesgo psicosocial en el dominio de apoyo social y calidad del liderazgo fue bajo en la percepción de apoyo social de los compañeros y de los superiores, así como en el sentimiento de grupo, previsibilidad y claridad de rol, encontrando un riesgo mayor en la calidad de liderazgo y en conflicto de rol. Encontrando un riesgo alto en la calidad del liderazgo y el conflicto de rol.

En el dominio de compensaciones de trabajo, el mayor riesgo percibido fue para la inseguridad sobre las condiciones de trabajo, teniendo un riesgo bajo en reconocimiento y en las inseguridades sobre el empleo. El riesgo más alto se encontró en la inseguridad sobre las condiciones de trabajo.

En el dominio de capital social se encontró mayor riesgo en justicia que en la confianza social.

Tabla 25. Estadísticos descriptivos referentes a la percepción de la satisfacción, salud y emociones.

Variable	n= 242	%
Nivel de satisfacción		
Muy satisfecho/ (a)	0	0.0
Satisfecho/ (a)	25	10.2
Insatisfecho/ (a)	182	75.4
Muy insatisfecho/ (a)	35	14.4
En general, dirías que tu salud es:		
Excelente	24	9.8
Muy buena	78	32.0
Buena	85	34.8
Regular	53	22.5
Mala	2	0.9
Mediana (RIC)		
Sentimiento en las 4 últimas semanas		
Agotamiento, irritabilidad, tensión, estrés	27 (22 – 31)	
Nerviosismo, desánimo, infeliz, intranquilo	17 (15 – 20)	

Por último, en la tabla 25, el nivel de satisfacción que expresaron los trabajadores fue mayor en la opción de insatisfecho en una tercera parte de la muestra y su salud en general la percibían buena en un porcentaje del 34%.

DISCUSIÓN

En este protocolo se encontró un porcentaje muy similar de hombres y mujeres que laboran en el Hospital General de Zona No. 1, lo cual difiere de lo encontrado en Ecuador,(1) en donde encontraron un 88% de mujeres, cabe mencionar que solo fueron médicos familiares y en nuestro estudio se incluyeron todas las categorías de trabajo. En el estudio realizado en Argentina, también se encontró predominio de mujeres (73%), siendo que sí se incluyeron todas las categorías de trabajo del hospital.(7)

En cuanto a la edad, el grupo que más predominó fue el de 31 a 45 años al igual que en el estudio realizado en Ecuador, que reportó un 60% de médicas familiares de 36 a 45 años. (1) En el estudio realizado en Argentina, se reportó un rango de edad muy amplio: 18-45 años con el 64%.(7)

En cuanto al área de trabajo se encontró el mayor porcentaje en el área de medicina interna que atiende a pacientes COVID y en urgencias, siendo entre ambas casi el 50%. Las tres categorías que predominaron en el estudio fueron médico residente, seguido de enfermería y médico especialista. En el estudio realizado en Argentina, también predominó la categoría de enfermería.(7)

Al evaluar las condiciones de trabajo se encontró que el 45% refirieron realizar tareas distintas al puesto de trabajo, las cuales podrían ser del mismo nivel en un 18% o de un nivel inferior o superior en el 27%. Se encontró que la comunicación descendente de los jefes hacia los trabajadores es deficiente ya que solo un 10% refirieron que sus jefes les han informado sobre cómo realizar las actividades en su servicio. Cuando existen conflictos en la comunicación vertical u horizontal el clima organizacional de las instituciones se ve severamente afectado, repercutiendo negativamente en la salud mental de los trabajadores convirtiéndose en un riesgo psicosocial importante. (7)

En cuanto a las características de las condiciones de trabajo se encontró que el 57% de los trabajadores tienen un contrato fijo (son de base). Todos los trabajadores han trabajado alguna vez en sábado o en domingo. Se encontró que la mayoría de los trabajadores (81.5%) deben cumplir estrictamente con su horario de entrada y salida al no tener margen de adaptación. El estudio realizado en México por Espinosa, también encontró que el ritmo de trabajo es un factor de riesgo con el 57% al representar un factor de riesgo para el agotamiento físico y mental.(9)

En las exigencias psicológicas se encontró mayor riesgo en la parte que corresponde a la exigencia de esconder emociones y en las exigencias psicológicas emocionales. Estos resultados son similares a lo encontrado en Ecuador, con 50.7% de médicos familiares que perciben alto riesgo en estos dominios. (1) En España también se encontró un riesgo alto en la percepción del riesgo psicosocial durante la pandemia COVID, (10) al igual que en Chile, en donde el 63.9% percibieron alto riesgo en las exigencias psicológicas (8) y en Argentina, con un porcentaje de 57.7%.(7) La pandemia de COVID representó un gran reto que tuvo que enfrentar todo el personal de salud al trabajar bajo condiciones muy estresantes, con falta de insumos y debido a los contagios en el personal, también se vieron en la necesidad de trabajar más allá de las exigencias laborales a las que estaban acostumbrados. (10)

En el conflicto trabajo-familia se encontró que sí se percibe riesgo en la doble presencia, al igual que en Argentina, donde se percibe un riesgo muy alto en esta dimensión. Esta dimensión puede verse afectada porque la carga laboral impide cumplir con las responsabilidades familiares, lo que podría provocar bajo compromiso con la Institución, ansiedad, consecuencias psicológicas y hostilidades en casa al representar una carga doble de trabajo lo que se hace en la Institución y lo que debe hacerse en casa. (7)

En el dominio de control sobre el trabajo se encontró mayor riesgo en la influencia que tenían sobre el trabajo y un riesgo bajo en la posibilidad de desarrollo y el sentido de trabajo. En un estudio realizado en Cuba, se encontró un riesgo intermedio en las

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

posibilidades de desarrollo al demostrar que tienen autonomía y uso adecuado de sus habilidades y conocimientos. (11) En Argentina, el riesgo encontrado en el desarrollo de habilidades fue bajo. (7)

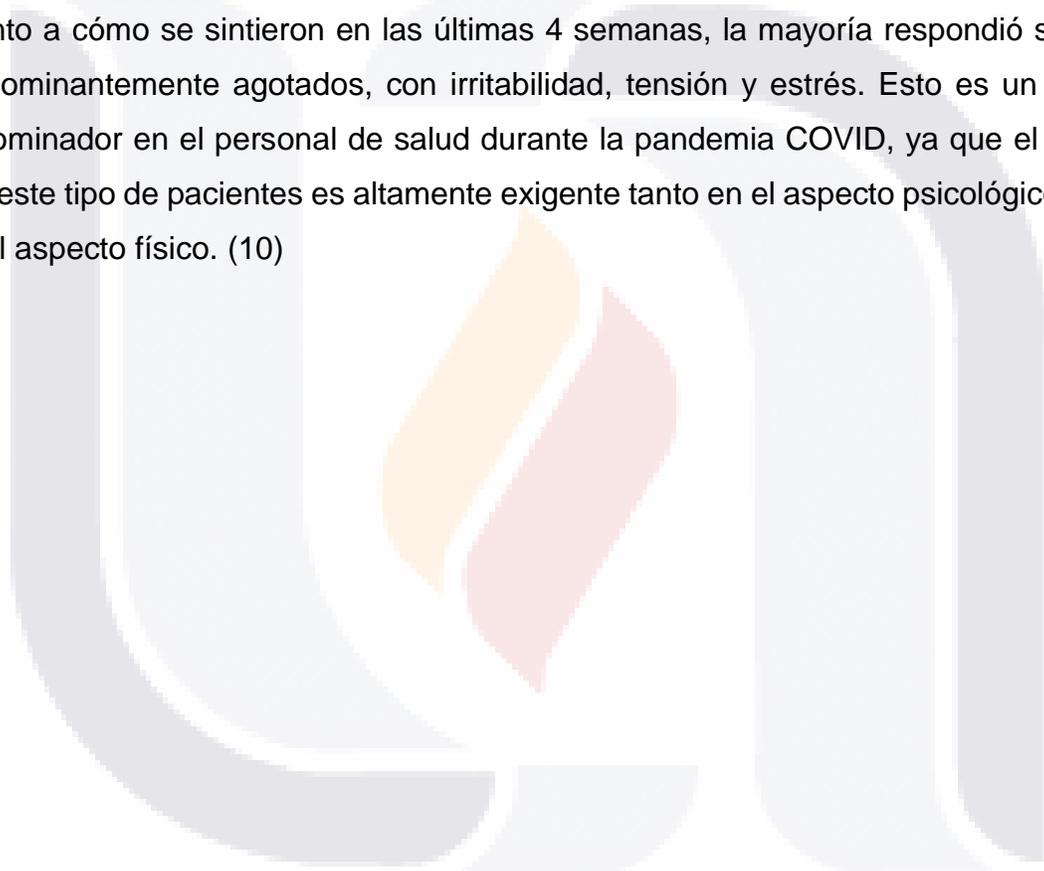
El riesgo psicosocial en el dominio de apoyo social y calidad del liderazgo, se encontró que la percepción de apoyo social de los superiores fue bajo, al igual que en Cuba, (11) lo cual difiere de lo encontrado en Argentina, al reportar un riesgo alto en el apoyo social con un 56.2%. (7) También se encontró riesgo bajo en el apoyo social de los compañeros, sentimiento de grupo, previsibilidad y claridad de rol, encontrando un riesgo mayor en la calidad de liderazgo y en conflicto de rol. Estos resultados son similares a los encontrados en Chile, en donde se encontró un riesgo alto en la calidad del liderazgo (8) al igual que en Argentina, en donde también se encontró un riesgo alto en la claridad de rol. (7) En Cuba se encontró un riesgo bajo en la calidad del liderazgo debido a que consideran que la relación con sus jefes de trabajo es buena. (11)

En el dominio de compensaciones de trabajo, el mayor riesgo percibido fue para la inseguridad sobre las condiciones de trabajo al igual que en el estudio de Espinosa. (9) En Cuba, el riesgo encontrado en la inseguridad fue intermedio, demostrando temor por cambios de horario, turno o puesto de trabajo. (11). El riesgo en compensaciones fue intermedio en el estudio realizado en Chile. (8) Al evaluar el dominio de compensaciones, se hace referencia a la seguridad en el empleo, en la cual, al encontrar un riesgo alto representa un alto estresor psicológico, ya que el miedo a perder el trabajo, a cambios espontáneos o no tener control sobre las actividades laborales genera ansiedad. (7)

Se encontró un riesgo bajo en reconocimiento, resultado similar al encontrado por Espinosa, con una percepción de riesgo bajo en los trabajadores. (9) Esto difiere a lo encontrado en Argentina, ya que consideraron al reconocimiento con riesgo alto por percibir que no son reconocidos por el trabajo que realizan. (7) El riesgo más alto se encontró en la inseguridad sobre las condiciones de trabajo al igual que Espinosa, quien reportó que el 80% de los trabajadores tenían riesgo alto. (9)

En cuanto al capital social se encontró riesgo en justicia y en confianza social, ningún estudio reportó resultados en estos dominios.

En la percepción del nivel de satisfacción se encontró un porcentaje muy alto (75.5%) de trabajadores que respondieron sentirse insatisfechos. El 66% mencionaron sentir que su salud es muy buena o buena. Esto difiere a lo encontrado en Ecuador, donde casi la mitad de los trabajadores manifestaron tener algún síntoma y/o enfermedad. En cuanto a cómo se sintieron en las últimas 4 semanas, la mayoría respondió sentirse predominantemente agotados, con irritabilidad, tensión y estrés. Esto es un común denominador en el personal de salud durante la pandemia COVID, ya que el trabajo con este tipo de pacientes es altamente exigente tanto en el aspecto psicológico como en el aspecto físico. (10)



CONCLUSIÓN

En este estudio se encontró que la distribución por sexo en los trabajadores del Hospital General de Zona No. 1 fue muy similar, predominaron las categorías de médico especialista, médico residente y enfermería.

Los dominios y dimensiones en los que se encontró mayor riesgo psicosocial en los trabajadores fueron exigencias psicológicas (esconder emociones y exigencias psicológicas emocionales), conflicto trabajo-familia (doble presencia), control sobre el trabajo (influencia sobre el trabajo), apoyo social y calidad de liderazgo (calidad de liderazgo y en conflicto de rol), compensaciones del trabajo (inseguridad sobre las condiciones de trabajo) y capital social (justicia).

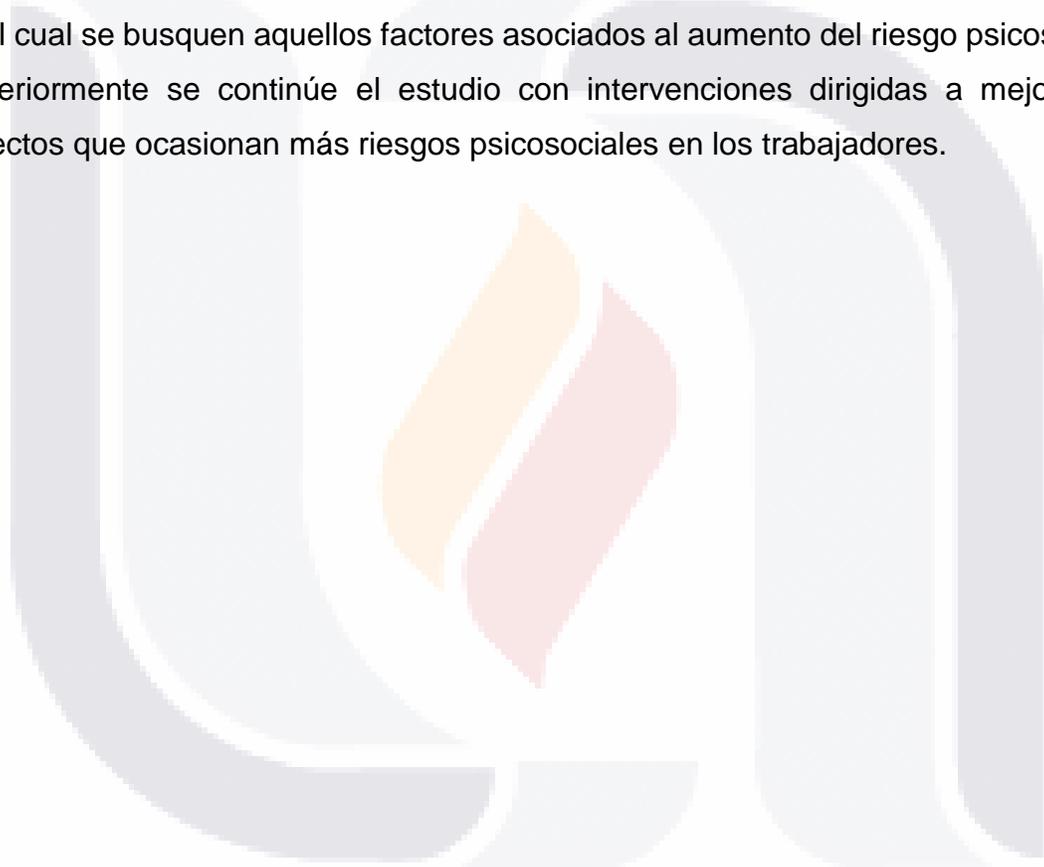
En todos los dominios se encontró riesgo alto en al menos una de sus dimensiones. La situación por la pandemia de COVID fue una emergencia para la que los servicios de salud no estaban preparados, afectando de forma importante al personal que labora en ellos al poner en riesgo su salud física, emocional y su vida.

Los resultados de este estudio nos demuestran que los trabajadores perciben un riesgo psicosocial alto en todos los dominios evaluados, además, los resultados propician información necesaria para crear intervenciones que mejoren aquellos aspectos que representan más riesgo.

LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES

Una de las limitaciones que se encontraron en este estudio y que se considera de mayor importancia es que, al encontrar que el personal de salud trabaja bajo mayor estrés durante la pandemia, se encontró dificultad para que tuvieran un espacio de tiempo para contestar el cuestionario.

Se recomienda que se siga la línea de este estudio realizando estudios de tipo analítico en el cual se busquen aquellos factores asociados al aumento del riesgo psicosocial y posteriormente se continúe el estudio con intervenciones dirigidas a mejorar los aspectos que ocasionan más riesgos psicosociales en los trabajadores.



GLOSARIO

Personal de salud: Persona que lleva a cabo tareas que tiene como principal finalidad promover la salud.

Riesgo psicosocial: Condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido del trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador.

COVID-19: La enfermedad por coronavirus es una enfermedad infecciosa causada por el virus SARS-COV2.

Equipo de respuesta COVID-19: Personal que se encarga de la atención a pacientes con COVID-19.

COPSOQ ISTAS 21: Método utilizado para la evaluación de riesgo psicosociales de los trabajadores del sector sanitario.

Exigencias psicológicas del trabajo: Se refieren a evitar involucrar los sentimientos en cualquier ámbito del trabajo.

Conflicto trabajo familia: Aquellos ocasionados por no poder encontrar un equilibrio entre el tiempo que se dedica a satisfacer las necesidades del trabajo y el tiempo que se dedica a satisfacer las necesidades del hogar-familia.

Control sobre el trabajo: Es el poder ejercer las habilidades y conocimientos propios en las actividades laborales. Incluye la influencia y el desarrollo de habilidades.

Apoyo social y calidad de liderazgo: Se refiere al apoyo social que se da dentro del lugar de trabajo, con los compañeros o con los superiores.

Compensaciones del trabajo: Aquello que Incluye al reconocimiento valoración, respeto y trato justo por parte de los superiores e inseguridad sobre el empleo.

Capital social: Conjunto de recursos colectivos que permiten la solución de problemas. Incluye la justicia, confianza vertical.

BIBLIOGRAFÍA

1. Fernando Vallejo-Noguera FI, Washington Rubio-Endara OI, Genith Medranda-Zambrano III R. Riesgos psicosociales en personal médico que labora en el Hospital Rodríguez Zambrano en Manta, Ecuador. 2019;5:4–18. Available from: <http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>
2. Neffa JC. Los riesgos psicosociales en el trabajo. 2015. 11 p.
3. Gutierrez RKG. Evaluación de los riesgos psicosociales presentes en trabajadores de una industria de manufactura. *Cuidarte*. 2019;8(15):33–44.
4. Maguiña C, Gastelo R, Tequen A. El nuevo coronavirus y el desarrollo de la ciencia. *Rev Med Hered*. 2020;9(2):125–31.
5. Zerbini Giulia, Ebigbo Alanna, Reicherts Philipp, Kunz Miriam, Messman Helmut. Psychosocial burden of healthcare professionals in times of COVID-19 – a survey conducted at the University Hospital Augsburg. *GMS Ger Med Sci*. 2020;18(1612–3174):1–9.
6. Martínez Martínez L. Psychosocial Risks and Work Stress in Times of COVID-19: Instruments for Its Evaluation. *Rev Comun y Salud*. 2020;10(0):301–21.
7. Acevedo G, Sanchez J, Farias M, Fernandez A. PSYCHOSOCIAL RISKS IN THE HEALTH TEAM PUBLIC HOSPITALS IN THE PROVINCE OF CÓRDOBA, ARGENTINA. *Cienc y Ttabajo [Internet]*. 2013;48:140–7. Available from: www.cienciaytrabajo.cl
8. Ceballos-Vásquez P, Rolo-González G, Hernández-Fernaund E, Díaz-Cabrera D, Paravic-Klijn T, Burgos-Moreno M. Psychosocial factors and mental work load: A reality perceived by nurses in intensive care units. *Rev Lat Am Enfermagem*. 2015;23(2):315–22.
9. De Riesgo F, En P, De T, De Un LS, Gabriel J, Rosas¹ E. Psychosocial Risk Factors in Health Workers of a Private Hospital From Mexico City Hospital Privado De La Ciudad De México. 2019;2:1. Available from: <http://copsoq.istas21.net>
10. Giménez-Espert M del C, Prado-Gascó V, Soto-Rubio A. Psychosocial Risks, Work Engagement, and Job Satisfaction of Nurses During COVID-19 Pandemic.

Front Public Heal. 2020;8(November):1–10.

11. García Somoza J. Occupational psychosocial risks in anesthesiologists from Arroyo Naranjo Municipality. *Rev Cuba salud y Trab.* 2020;21(2):39–46.
12. Sauter, SL, Hunrell Jr J. Factores psicosociales y de organización. *Encicl Salud y Segur en el Trab Madrid Minist Trab e Inmigr.* 2001;
13. INSST. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Riesgos psicosociales.
14. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo. Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo.
15. INSST. Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial. 2015.
16. NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales.
17. NTP 703: El método COPSOQ ISTAS 21, de evaluación de riesgos psicosociales.
18. Moncada S, Llorens C, Andres R, Moreno N ME. Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud; 2014. 217 p.
19. Franklin P, Gkiouleka A. A scoping review of psychosocial risks to health workers during the covid-19 pandemic. *Int J Environ Res Public Health.* 2021;18(5):120.
20. Benham TL, Hart A, Bortolin M, Court M, Groves J, Kraus A, et al. Preparing for the second surge: Preventing posttraumatic stress disorder and building resilience for healthcare workers in the face of COVID-19. *Disaster Med Public Health Prep.* 2020;(May):1–4.
21. Felice C, Di Tanna GL, Zanus G, Grossi U. Impact of COVID-19 Outbreak on Healthcare Workers in Italy: Results from a National E-Survey. *J Community Health.* 2020;45(4):675–83.
22. Chow C, Shahdadpuri R, Kai-Qian K, Hwee CY. The Next Pandemic: Supporting COVID-19 Frontline Doctors Through Film Discussion. *J Med Humanit.* 2020;41(4):585–95.
23. Neuwirth MM, Mattner F, Otchwemah R. Adherence to personal protective

- equipment use among healthcare workers caring for confirmed COVID-19 and alleged non-COVID-19 patients. *Antimicrob Resist Infect Control* [Internet]. 2020;9(1):1–5. Available from: <https://doi.org/10.1186/s13756-020-00864-w>
24. Alizadeh A, Khankeh HR, Barati M, Ahmadi Y, Hadian A, Azizi M. Psychological Distress among Iranian Health-Care Providers Exposed to Coronavirus Disease 2019 (COVID-19): A Qualitative Study. 2020;1–10.
 25. Santos DL, A JA, Leodoro J. 1 , 2 1 2. 2020;1–27.
 26. Dashraath, P; Jing lin Jeslyn W, Mei Xian Karen L Li Min L, Sarah L BA. Coronavirus disease 2019 (COVID 19) Pandemic. *Am J Obs Gynecol*. 2020;(s0002-9378).
 27. IMSS. Presenta IMSS Plan de preparación y Respuesta Institucional COVID-19. <http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202004/171>. 2020.
 28. Gil-Monte P. Manual de psicología aplicada al trabajo y a la presencia de los riesgos laborales. Madrid: Piràmide. 2014.
 29. OMS. Informe sobre la salud en el mundo. 2006.
 30. Sousa-Uva M, Sousa-Uva A, Serranheira F. Prevalence of COVID-19 in health professionals and occupational psychosocial risks. *Rev Bras Med do Trab*. 2021;19(01):73–81.
 31. Soto-Rubio A, Giménez-Espert MDC, Prado-Gascó V. Effect of emotional intelligence and psychosocial risks on burnout, job satisfaction, and nurses' health during the covid-19 pandemic. *Int J Environ Res Public Health*. 2020;17(21):1–14.
 32. Monterrosa-Castro A, Redondo-Mendoza V, Mercado-Lara M. Psychosocial factors associated with symptoms of generalized anxiety disorder in general practitioners during the COVID-19 pandemic. *J Investig Med*. 2020;68(7):1228–34.

ANEXOS



ANEXO A



**INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
UNIDAD DE EDUCACIÓN, INVESTIGACIÓN Y POLÍTICAS DE SALUD
COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN EN SALUD
Carta de consentimiento informado para participación en protocolos de investigación (adultos)**

Nombre del estudio:	"VALORACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES EN PERSONAL DE SALUD INTEGRADO A EQUIPOS DE RESPUESTA COVID-19 EN EL HOSPITAL GENERAL DE ZONA NO. 1 DEL IMSS, ÓRGANO DE OPERACIÓN ADMINISTRATIVA DESCONCENTRADA (OAO) AGUASCALIENTES"
Patrocinador externo (si aplica):	Ninguno
Lugar y fecha:	Aguascalientes, Aguascalientes. Octubre del 2021.
Número de registro institucional:	R-2021-101-042
Justificación y objetivo del estudio:	Es necesario conocer cuáles son los factores psicosociales en el personal de salud que se encuentra integrado a equipos de respuesta COVID-19, ya que dicho personal se encuentra a situaciones laborales a los que nunca se había enfrentado, pero estos no se han valorado. Por lo que el objetivo de este estudio precisamente es valorar los factores psicosociales en personal de salud integrados a equipos de respuesta COVID-19 en el Hospital reconvertido HGZ1 del IMSS Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada (OAO) Aguascalientes.
Procedimientos:	La participación como personal de salud, consistirá en permitir que se me aplique un cuestionario, para identificar cuáles son los factores psicosociales en el contexto de la pandemia.
Posibles//// riesgos y molestias:	Se me ha informado que no se espera ningún riesgo o molestia durante la realización del presente estudio, ya que éste solo constará en la aplicación de un cuestionario.
Posibles beneficios que recibirá al participar en el estudio:	Obtener información sobre los resultados obtenidos en la identificación de los factores psicosociales en el personal de salud del Hospital General de Zona No. 1 del IMSS en Aguascalientes.
Información sobre resultados y alternativas de tratamiento:	El investigador principal se ha comprometido a responder cualquier pregunta y aclarar cualquier duda que le plantee acerca de los procedimientos que se llevarán a cabo, los riesgos, beneficios o cualquier otro asunto relacionado con la investigación
Participación o retiro:	Se me conservará el derecho de retirarme del estudio en cualquier momento en que lo desee conveniente.
Privacidad y confidencialidad:	No se me identificará en las presentaciones o publicaciones que deriven del estudio. Los datos personales relacionados con su privacidad serán tratados en forma confidencial.

Declaración de consentimiento:

Después de haber leído y habiéndome explicado todas mis dudas acerca de este estudio:

- No acepto participar en el estudio.
- Si acepto participar y se me aplique el instrumento para este estudio.
- Si acepto participar y se me grabe en audio y video para la validez aparente y de contenido, conservándolo hasta por 5 años tras lo cual se destruirá la misma.

En caso de dudas o aclaraciones relacionadas con el estudio podrá dirigirse a:

Investigadora o Investigador Responsable:

Colaboradores:

En caso de dudas o aclaraciones sobre sus derechos como participante podrá dirigirse a: Comité Local de Ética de Investigación en Salud del CNIC del IMSS: Avenida Cuauhtémoc 330 4° piso Bloque "B" de la Unidad de Congresos, Colonia Doctores. México, D.F., CP 06720. Teléfono (55) 56 27 69 00 extensión 21230, correo electrónico: comité.eticainv@imss.gob.mx

Nombre y firma del participante

Nombre y firma de quien obtiene el consentimiento

Testigo 1

Testigo 2

Nombre, dirección, relación y firma

Nombre, dirección, relación y firma

ANEXO B. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Items	Escala
Sexo	Categorización de las personas de acuerdo a su dismorfismo sexual (Características sexuales orgánicas diferenciales)	No aplica	Fenotipo sexual	Género 1.- Masculino 2.- Femenino	Cualitativa Nominal: -Mujer -Hombre
Edad	Tiempo cronológico transcurrido desde la fecha de nacimiento hasta la fecha del estudio	No aplica	Años cumplidos	¿Cuál es su edad?	Cuantitativa -Menos de 31 años -Entre 31 y 45 años -Más de 45 años
Departamento	Área de servicio en el que se desempeña el personal médico	No aplica	Área de servicio	¿En qué área laboral desempeña su trabajo?	Cualitativa Nominal: -Urgencias -Medicina Interna -Radiología -Cocina -Otras
Puesto	Categoría laboral que ocupa el personal médico	No aplica	Parte que se ocupa en el organigrama	¿Cuál es el nombramiento que tiene en la actualidad?	Nominal: -Médico Especialista -Médico General -Residente -Jefe de piso -Enfermera Especialista -Enfermera General -Enfermera Auxiliar -Inhaloterapeuta -Químico -Técnico Laboratorista -Técnico radiólogo -Auxiliar de limpieza e Higiene -Trabajadora social -Camillero -Asistente Medica -Alimentación -Lavandería -Conservación

FACTORES PSICOSOCIALES

DOMINIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSION	DEFINICIÓN OPERACIONAL	ÍTEMS	
Exigencias psicológicas en el trabajo	Características referentes que se refieren al volumen de trabajo en relación al tiempo disponible para hacerlo y estas son de tipo emocional en personal de salud integrado a equipos de	Exigencias Cuantitativas	Exigencias psicológicas que tienen que ver con la cantidad de trabajo, relacionadas al ritmo y tiempo de trabajo en personal de salud integrado a equipos de respuesta COVID-19.	¿Con qué frecuencia.... .- ¿Te retrasas en la entrega de tu trabajo? .-¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo? .- ¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo. .- ¿Te resulta imposible acabar con tus tareas laborales?	Likert -Siempre -Muchas veces -Algunas veces -Solo algunas veces -Nunca o -En gran medida -En buena medida -En cierta medida

	respuesta COVID-19.	Exigencia de esconder emociones	Exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de los pacientes con COVID, en personal de salud integrado a equipos de respuesta COVID-19.	<p>.-¿Tu trabajo requiere que te calles tu opinión?</p> <p>.- ¿Tu trabajo requiere que trates a todo mundo por igual aunque no tengas ganas?</p> <p>.- ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?</p> <p>.- ¿Te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten?</p>	<p>-En alguna medida</p> <p>-En ninguna medida</p>
		Exigencias psicológicas emocionales	Son las exigencias para no involucrarse en la situación emocional, derivadas de las relaciones interpersonales que implica trabajo, exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de los pacientes con COVID, que también tiene que ver con la relación con los compañeros, en personal de salud integrado a equipos de respuesta COVID-19.	<p>.- ¿En tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?</p> <p>.- ¿En tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?</p> <p>.-¿Tu trabajo te afecta emocionalmente?</p> <p>.- ¿Tu trabajo, en general, es desgastante emocionalmente?</p>	
		Ritmo de trabajo	Exigencia de trabajo psicológica que se relaciona con la intensidad de trabajo el tiempo y la cantidad en personal de salud integrado a equipos de respuesta COVID-19.	<p>.- ¿Tienes que trabajar muy rápido?</p> <p>.- ¿Es necesario mantener un ritmo de trabajo muy alto?</p> <p>.- ¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?</p>	
Conflicto trabajo-familia	La necesidad de responder al trabajo asalariado y a las tareas doméstico-familiares que afectan negativamente a la salud, en	Doble presencia	Exigencias, duración, modificación y ordenación de la jornada laboral. Interferencia entre el trabajo y la vida familiar, en personal de salud	<p>.- ¿Piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?</p> <p>.- ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en la casa a la vez?</p>	<p>Likert:</p> <p>-Siempre</p> <p>-Muchas veces</p> <p>-Algunas veces</p> <p>-Solo algunas veces</p> <p>-Nunca</p>

	personal de salud integrado a equipos de respuesta COVID-19.		integrado a equipos de respuesta COVID-19.	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares? - ¿Sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares? 	
Control sobre el trabajo	Es central en relación a la salud, pero también tiene que ver con la autonomía y el desarrollo de habilidades, en personal de salud integrado a equipos de respuesta COVID-19.	<p>Influencia</p> <p>Posibilidades de desarrollo</p> <p>Sentido del trabajo</p>	<p>Autonomía en el trabajo que tiene que ver con aspectos de orden, cantidad, métodos. Grado de participación de las decisiones laborales, en personal de salud integrado a equipos de respuesta COVID-19.</p> <p>Oportunidades laborales para poner en práctica conocimientos y adquirir nuevos, que también tienen que ver en términos de complejidad y la experiencia, en personal de salud integrado a equipos de respuesta COVID-19.</p> <p>Contenido, significado laboral y contribución con el producto final, en personal de salud integrado a equipos de respuesta COVID-19.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan tu trabajo? - ¿Tienes influencia sobre como realizas tu trabajo? - ¿Tienes influencia sobre el ritmo en el que trabajas? - ¿Tienes influencia sobre qué haces en el trabajo? - ¿Tu trabajo requiere iniciativa? - ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas? - ¿Tu trabajo te da la oportunidad de mejorar las condiciones y habilidades? - ¿Tu trabajo permite que apliques las habilidades y conocimientos? - ¿Tus tareas tienen sentido? - ¿Las tareas que haces te parecen importantes? - ¿Te sientes comprometido con tu profesión? 	<p>Likert</p> <ul style="list-style-type: none"> -Siempre -Muchas veces -Algunas veces -Solo algunas veces -Nunca o -En gran medida -En buena medida -En cierta medida -En alguna medida -En ninguna medida
Apoyo social y calidad de liderazgo	Las relaciones entre los trabajadores y cómo estas afectan la salud, es la base objetiva para recibir ayuda. El apoyo social es la base funcional y el aspecto de grupo su componente	Apoyo social de los compañeros	Ayuda necesaria por parte de los compañeros para realizar un buen trabajo, la falta de la misma dificulta la formación de equipos de trabajo en personal de salud integrado a equipos de	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo? - ¿Tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas en el trabajo? - ¿Tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo? 	<p>Ordinal:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Siempre -Muchas veces -Algunas veces -Solo algunas veces -Nunca o -En gran medida -En buena medida -En cierta medida -En alguna medida -En ninguna medida

	<p>emocional en personal de salud integrado a equipos de respuesta COVID-19.</p>	<p>Apoyo social de los superiores</p> <p>Calidad de liderazgo</p> <p>Sentimiento de grupo</p> <p>Previsibilidad</p> <p>Claridad de rol</p>	<p>respuesta COVID-19.</p> <p>Ayuda oportuna y necesaria por parte de los superiores para realizar un buen trabajo en personal de salud integrado a equipos de respuesta COVID-19.</p> <p>Características que tiene la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos, está muy relacionada con dimensión de apoyo social de superiores, en personal de salud integrado a equipos de respuesta COVID-19.</p> <p>Sentido de pertenencia de formar parte del colectivo humano con quienes trabajan con en personal de salud integrado a equipos de respuesta COVID-19.</p> <p>Contar con la información adecuada, suficiente para poder realizar el trabajo de forma adecuada y poder adaptarse en personal de salud integrado a equipos de respuesta COVID-19.</p> <p>Conocimiento concreto sobre: tareas, recursos, autonomía y los objetivos laborales, en personal de salud</p>	<p>- ¿Tu jefe de trabajo está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?</p> <p>- ¿Recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?</p> <p>- ¿Tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?</p> <p>¿Tu actual jefe inmediato...</p> <p>- ¿Se asegura que cada un de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?</p> <p>- ¿Planifica bien el trabajo?</p> <p>- ¿Distribuye bien el trabajo?</p> <p>- ¿Resuelve bien los conflictos?</p> <p>- ¿Tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?</p> <p>- ¿Sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?</p> <p>- ¿Se ayudan en el trabajo entre compañeros y compañeras?</p> <p>- ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos futuros?</p> <p>- ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?</p> <p>- ¿Tu trabajo tiene objetivos claros?</p> <p>- ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?</p> <p>- ¿Sabes exactamente que se espera de ti en tu trabajo?</p> <p>- ¿Sabes exactamente qué margen de</p>	
--	--	--	--	---	--

		Conflicto de rol	<p>integrado a equipos de respuesta COVID-19.</p> <p>Exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo, de tipo ético o profesional en este caso en personal de salud integrado a equipos de respuesta COVID-19.</p>	<p>autonomía tienes en tu trabajo?</p> <p>.- ¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?</p> <p>.-¿ Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?</p> <p>.- ¿Tienes que hacer tareas que crees que deberían de hacerse de otra manera?</p> <p>.- ¿Tienes que hacer tareas que te parecen innecesarias?</p>	
Compensaciones del trabajo	La interacción entre un esfuerzo elevado y un bajo nivel de recompensa es un riesgo para la salud. La inseguridad de las condiciones de trabajo repercute sobre la salud en personal de salud integrado a equipos de respuesta COVID-19.	<p>Reconocimiento</p> <p>Inseguridad sobre el empleo</p> <p>Inseguridad sobre las condiciones de trabajo</p>	<p>Valoración y trato justo por parte de la dirección del trabajo en personal de salud integrado a equipos de respuesta COVID-19.</p> <p>Preocupación por el futuro en relación con la ocupación. Se relaciona con la estabilidad y la empleabilidad en personal de salud integrado a equipos de respuesta COVID-19.</p> <p>Preocupación por el futuro en relación con los cambios no deseados de las condiciones de trabajo y está relacionado con las amenazas del empeoramiento de estas condiciones en personal de salud integrado a equipos de respuesta COVID-19.</p>	<p>.- ¿Tu trabajo es valorado por la dirección?</p> <p>.- ¿La dirección te respeta en tu trabajo?</p> <p>.- ¿Recibes un trato justo en tu trabajo?</p> <p>¿Estás preocupado por... .- Si te despiden o no te renuevan el contrato? .- ¿Lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?</p> <p>¿Estás preocupado por sí te.... .- ¿Si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad? .- ¿Cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) en contra de tu voluntad? .- ¿Si te cambian de tareas contra tu voluntad? .- ¿Varían el salario, (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que te introduzcan el salario variable, que te paguen en especies)?</p>	<p>Ordinal:</p> <p>-En gran medida</p> <p>-En buena medida</p> <p>-En cierta medida</p> <p>-En alguna medida</p> <p>-En ninguna medida</p>

ANEXO C. CUESTIONARIO

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
ÓRGANO DE OPERACIÓN ADMINISTRATIVA DESCONCENTRADA (OOAD) AGUASCALIENTES
HOSPITAL GENERAL DE ZONA N° 1

Unidad de Investigación Epidemiológica y en Servicios de Salud
Estudio de evaluación y prevención de riesgos psicosociales en personal de salud integrado a equipos de respuesta COVID 19, en el Hospital General de Zona N° 1 del IMSS Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada (OOAD) Aguascalientes.

Instrucciones: Favor de contestar el cuestionario del método CoPsoQ-ISTAS 21 para evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Versión media para empresas de 25 o más trabajadores.

1) Eres:

- Mujer
- Hombre

2) ¿Qué edad tienes?

- Menos de 31 años
- Entre 31 y 45 años
- Más de 45 años

- I. Las siguientes preguntas tratan de tu empleo en el Hospital General de Zona N° 1 del IMSS, Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada (OOAD) Aguascalientes y tus condiciones de trabajo.

3)

a. Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

b. Indica en qué departamento(s) o sección(es) has trabajado durante los 3 últimos meses. Si has trabajado en dos o más departamentos, señálos.

4)

a. Indica qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

b. Indica el o los puestos de trabajo que has ocupado en los últimos 3 meses. Si has ocupado dos o más puestos señálos.

5) ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?

- Generalmente no
- Sí, generalmente de nivel superior
- Sí, generalmente de nivel inferior
- Sí, generalmente del mismo nivel
- Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel
- No lo sé

6) En el último año, ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

7) ¿El trabajo que realizas corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?

- Sí
- No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente
- No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente
- No lo sé

8) ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en el Hospital General de Zona N° 1, del IMSS, Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada (OOAD) Aguascalientes?

- Menos de 30 días
- Entre 1 mes y hasta 6 meses
- Más de 6 meses y hasta 2 años
- Más de 2 años y hasta 5 años
- Más de 5 años y hasta 10 años
- Más de 10 años

9) ¿Qué tipo de relación laboral tienes con el Hospital General de Zona N° 1 del IMSS, Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada (OOAD) Aguascalientes?

- Soy fijo (tengo un contrato indefinido)
- Soy fijo discontinuo
- Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas)
- Soy temporal (contrato por servicio)
- Soy funcionario
- Soy interino
- Soy becario

10) Desde que entraste a laborar al Hospital General de Zona N° 1, del IMSS, Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada (OOAD) Aguascalientes, ¿Has ascendido de categoría o grupo profesional?

- No
- Sí, una vez
- Sí, dos veces
- Sí, tres o más veces

11) Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?

- Ninguno
- Alguno excepcionalmente
- Un sábado al mes
- Dos sábados
- Tres o más sábados al mes

12) Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?

- Ninguno
- Alguno excepcionalmente
- Un domingo al mes
- Dos domingos
- Tres o más domingos al mes

13) ¿Cuál es tu horario de trabajo?

- Jornada acumulada
- Turno fijo de mañana
- Turno fijo de tarde
- Turno fijo de noche

14) ¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?

- No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida

- Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos
- Tengo hasta 30 minutos de margen
- Tengo más de media hora y hasta una hora de margen
- Tengo más de una hora de margen

15) Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

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

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

17) ¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

18) Habitualmente ¿Cuántas horas trabajas a la semana para el Hospital General de Zona N° 1 del IMSS, Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada (OOAD) Aguascalientes?

- 30 horas o menos
- De 31 a 35 horas
- De 36 a 40 horas
- De 41 a 45 horas
- Más de 45 horas

19) Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?

- Ninguno
- Algún día excepcionalmente
- De 1 a 5 días al mes
- De 6 a 10 días al mes
- 11 o más días al mes

20) Teniendo en cuenta el trabajo que tienes que realizar y el tiempo asignado, dirás que:

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) En tu departamento o sección falta personal					
b) La planificación es realista					
c) La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente					

21 ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

22) Aproximadamente ¿cuántas cobras neto al mes?

-
-
-
-

23) Tu salario es

- Fijo
- Una parte fija y otra variable

[] Toda variable (a destajo, a comisión)

24) Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de tu trabajo. Elige una sola respuesta para cada una de ellas

¿Con qué frecuencia..	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a)¿Tienes que trabajar muy rápido?					
b)¿En tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?					
c)¿ Te retrasas en la entrega de tu trabajo?					
d) ¿Tu trabajo requiere que te calles tu opinión?					
e)¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?					
f) ¿Tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual aunque no tengas ganas?					
g)¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?					
h)¿Tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?					
i)¿Tienes influencia sobre como realizas tu trabajo?					

j) ¿Tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?					
k) ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?					
l) ¿Sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?					
m) ¿Sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?					
n) ¿Piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?					
ñ) ¿Te resulta imposible acabar tus tareas laborales?					
o) ¿En tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?					

25) Continuando con las exigencias y contenidos de tu trabajo, elige una sola respuesta para cada una de las siguientes preguntas:

¿En qué medida?	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?					
b) ¿Tus tareas tienen sentido?					
c) ¿Las tareas que haces te parecen importantes?					
d) ¿Tu trabajo te afecta emocionalmente?					
e) ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?					
f) ¿Es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?					
g) ¿Te sientes comprometido con tu profesión?					
h) ¿Tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?					
i) ¿Tu trabajo, en general es desgastador emocionalmente?					
j) ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?					
k) ¿Te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten?					

l) ¿Tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?					
m) ¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?					

26) Estas preguntas tratan del grado de definición de tus tareas. Elige una sola respuesta para cada una de ellas.

¿En qué medida?	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos futuros?					
b) ¿Tu trabajo tiene objetivos claros?					
c) ¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?					
d) ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?					
e) ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?					
f) ¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas					

personas y no por otras?					
g) ¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?					
h) ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?					
i) ¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?					
j) ¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?					

27) Las siguientes preguntas tratan del apoyo que recibes en el trabajo. Elige una sola respuesta para cada una de ellas.

¿Con qué frecuencia?	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo algunas veces	Nunca
a) ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?					
b) ¿Tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas en el trabajo?					
c) ¿Tus compañeros					

hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?					
d)¿Tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?					
e)¿Sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?					
f)¿Se ayudan en el trabajo entre compañeros y compañeras?					
g)¿Tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?					
h)¿Recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?					
i)¿Tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?					

28) Estas preguntas se refieren hasta qué punto te preocupan posibles cambios en tus condiciones de trabajo. Elige una sola respuesta para cada una de ellas.

¿En qué medida estás	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
----------------------	----------------	-----------------	------------------	------------------	-------------------

preocupado/a por?					
a) ¿Si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?					
b) ¿Si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida, contra tu voluntad?					
c) ¿Si te cambian de tareas contra tu voluntad?					
d) ¿Si te despiden o no te renuevan el contrato?					
e) ¿Si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies)?					
f) Lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?					

29) Las preguntas que siguen a continuación se refieren al reconocimiento, la confianza y la justicia en tu lugar de trabajo. Elige una sola respuesta para cada una de ellas.

¿En qué medida?	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) ¿Tu trabajo es valorado por la dirección?					
b) ¿La dirección te respeta en tu trabajo?					
c) ¿Recibes un trato justo en tu trabajo?					
d) ¿Confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?					
e) ¿Te puedes fiar de la información procedente de la dirección?					
f) ¿Se solucionan los conflictos de una manera justa?					
g) ¿Se le reconocen a uno por el trabajo bien hecho?					
h) ¿La dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?					
i) ¿Los trabajadores					

pueden expresar sus opiniones y emociones?					
j) ¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?					
k) ¿Tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?					
l) ¿Tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?					
m) ¿Tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?					
n) ¿Tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?					

II. Las siguientes preguntas tratan de tu salud, bienestar y satisfacción
30) En general ¿dirías que tu salud es?

- Excelente
- Muy buena
- Buena
- Regular
- Mala

31) Las preguntas que siguen se refieren a cómo te has sentido durante las últimas cuatro semanas, elige una sola respuesta para cada una de ellas.

Durante las últimas cuatro	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo algunas veces	Nunca
----------------------------	---------	--------------	---------------	--------------------	-------

semanas ¿con que frecuencia?					
a) ¿Te has sentido agotado/a?					
b) ¿Te has sentido físicamente agotado/a?					
c) ¿Has estado emocionalmente agotado/a?					
d) ¿Has estado cansado/a?					
e) ¿Has tenido problemas para relajarte?					
f) ¿Has estado irritable?					
g) ¿Has estado tenso/a?					
h) ¿Has estado estresado/a?					

32) Continuando con cómo te has sentido durante las cuatro últimas semanas, elige una sola respuesta para cada pregunta.

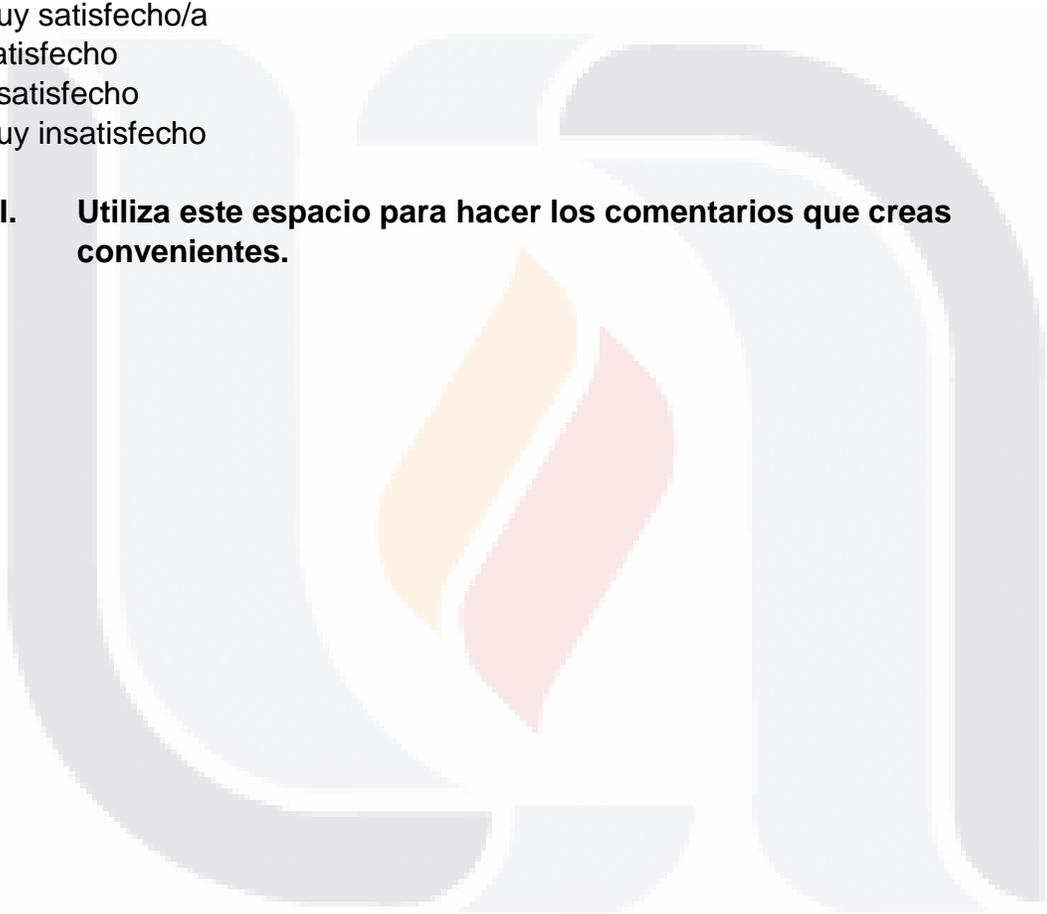
Durante las últimas cuatro semanas, ¿con qué frecuencia?	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo algunas veces	Nunca
a) ¿Has estado muy nervioso/a?						
b) ¿Te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?						
c) ¿Te has sentido calmado/a y tranquilo/a?						

d)¿Te has sentido desanimado/a y triste?						
e)¿Te has sentido feliz?						

33) ¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración? Elige una sola respuesta.

- Muy satisfecho/a
- Satisfecho
- Insatisfecho
- Muy insatisfecho

III. Utiliza este espacio para hacer los comentarios que creas convenientes.



ANEXO D. MANUAL OPERACIONAL

UNIDAD DE MEDICINA FAMILIAR No 1 AGUASCALIENTES, AGS.

1. El residente de medicina familiar aplicara el instrumento de factores psicosociales en personal de salud integrado a equipos de respuesta COVID-19 en el Hospital General de Zona, No. 1 del IMSS, Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada (OOAD) Aguascalientes.
2. Los participantes podrán ser del turno matutino y vespertino o nocturno, se le solicitará su participación se dará a firmar la carta de consentimiento bajo información, se les explicará en qué consisten el instrumento y cuál es el objetivo de su participación.
3. El instrumento cuenta con apartados desde las características sociodemográficas hasta los factores psicosociales, cuando el participante no entienda alguna pregunta, esta se le explicará de la forma más clara posible.

SECCIÓN I. Características socio-demográficas

Este apartado, la información será extraída de los datos de la paciente entrevista, ya que serán ellas quien proporcione toda la información al responder la encuesta.

1. Sexo. En esta sección se pregunta al médico su género, y se contesta a la opción masculino o femenino, en caso de que su género sea femenino la opción que se seleccionara es el número dos.

Ejemplo

1. Mujer
- 2. Hombre**

2. Edad. Hace referencia a la edad cumplida en años, y se contesta de acuerdo a las opciones dadas, en caso de que su edad cumplida hasta el día de hoy sea 33 años la opción que se seleccionara es el número dos.

Ejemplo

1. Menos de 31 años
- 2. Entre 31 y 45 años**
3. Más de 45 años

Las siguientes preguntas tratan de tu empleo en el Hospital General de Zona No. 1 del IMSS, Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada (OOAD) Aguascalientes y tus condiciones de trabajo, en caso de que la respuesta sea cocina, se seleccionará la opción 4.

1.- Indica qué departamento o sección trabajas en la actualidad, señala únicamente una opción

1. Urgencias
2. Medicina Interna
3. Radiología
- 4. Cocina**
5. Otras

2- Indica en qué departamento(s) o sección(es) has trabajado durante los últimos 3 meses. Si has trabajado en dos o más departamentos señalalos. En caso de que las opciones sean urgencias y medicina interna se seleccionarán las opciones 1 y 2.

- 1. Urgencias**
- 2. Medicina Interna**
3. Radiología
4. Cocina
5. Otras

3- Indica en qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción. En caso de que la respuesta sea médico especialista, se seleccionará la opción 1.

- 1. Médico especialista**
2. Médico general
3. Residente
4. Jefe de piso
5. Enfermera especialista
6. Enfermera general

7. Enfermera auxiliar
8. Inhaloterapeuta
9. Químico
10. Técnico
11. Laboratorista
12. Técnico radiólogo
13. Auxiliar de limpieza e higiene
14. Trabajadora social
15. Camillero
16. Asistente médica
17. Alimentación
18. Lavandería
19. Conservación

4- Indica el o los puestos de trabajo que has ocupado en los últimos tres meses. Si has ocupado dos o más puestos señálos. En caso de que la respuesta sea médico especialista y médico general, se seleccionarán las opciones 1 y 2.

1. Médico especialista

2. Médico general

3. Residente
4. Jefe de piso
5. Enfermera especialista
6. Enfermera general
7. Enfermera auxiliar
8. Inhaloterapeuta
9. Químico
10. Técnico
11. Laboratorista
12. Técnico radiólogo
13. Auxiliar de limpieza e higiene
14. Trabajadora social
15. Camillero
16. Asistente médica
17. Alimentación
18. Lavandería
19. Conservación

5- ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo? En caso de que la respuesta sea sí, generalmente de nivel superior, se seleccionará la opción 2.

1. Generalmente no

2. Sí, generalmente de nivel superior

3. Sí, generalmente de nivel inferior

4. Sí, generalmente del mismo nivel

5. Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel

6. No lo sé.

6- En el último año, ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio? En caso de que la respuesta sea nunca, se seleccionará la opción 1.

5. Siempre

4. Muchas veces

3. Algunas veces

2. Sólo una vez

1. Nunca

7- ¿El trabajo que realizas corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?
En caso de que la sea no, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente, se seleccionará la opción 3.

5. Si
4. No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente.
- 3. No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente**
2. No lo sé
1. Nunca

8- ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en el Hospital General de Zona No. 1 del IMSS Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada (OOAD) Aguascalientes? En caso de que la respuesta sea menos de 30 días, se seleccionará la opción 1.

- 1. Menos de 30 días**
2. Entre 1 mes y hasta 6 meses
3. Más de 6 meses y hasta 2 años
4. Más de 2 años y hasta 5 años
- 5.- Más de 5 años y hasta 10 años
- 6.- Más de 10 años

9- ¿Qué tipo de relación laboral tienes con el Hospital General de Zona No. 1 del IMSS Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada (OOAD) Aguascalientes? En caso de que la respuesta sea soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas), se seleccionará la opción 3.

1. Soy fijo
2. Soy fijo discontinuo
- 3. Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas)**
4. Soy temporal (contrato por servicio)
- 5.- Soy funcionario
- 6.- Soy interino
- 7.- Soy becario

10- Desde que entraste a laborar al Hospital General de Zona No. 1 del IMSS, Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada (OOAD) Aguascalientes, ¿has ascendido de categoría o grupo profesional? En caso de que la respuesta sea sí, tres o más veces, se seleccionará la opción 4.

1. No
2. Sí, una vez
3. Sí, dos veces
- 4. Sí, tres o más veces**

11- Habitualmente, ¿cuántos sábados al mes trabajas? En caso de que la respuesta sea ninguno, seleccionará la opción 1.

- 1. Ninguno**
2. Alguno excepcionalmente
3. Un sábado al mes
4. Dos sábados
5. Tres o más sábados al mes

12- Habitualmente, ¿cuántos domingos al mes trabajas? En caso de que la respuesta sea un domingo al mes, se

seleccionará la opción 23

1. Ninguno
2. Alguno excepcionalmente
- 3. Un domingo al mes**
4. Dos domingos
5. Tres o más domingos al mes

13- ¿Cuál es tu horario de trabajo? En caso de que la respuesta sea turno fijo de noche, se seleccionará la opción 4.

1. Jornada acumulada
2. Turno fijo de mañana
3. Turno fijo de tarde
- 4. Turno fijo de noche**

14- ¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida? En caso de que la respuesta sea tengo hasta 30 minutos de margen, se seleccionará la opción 3.

1. No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida
2. Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos
- 3. Tengo hasta 30 minutos de margen**
4. Tengo más de medio hora y hasta una hora de margen
5. Tengo más de una hora de margen

15- Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora? En caso de que la respuesta sea siempre, se seleccionará la opción 5.

- 5. Siempre**
4. Muchas veces
3. Algunas veces
2. Sólo alguna vez
1. Nunca

16- ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú? En caso de que la respuesta sea no hago ninguna o casi ninguna de estas tareas, se seleccionará la opción 4.

1. Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas
2. Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas
3. Solo hago tareas muy puntuales
- 4. No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas**

17- ¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días establecidos trabajar? En caso de que la respuesta sea solo alguna vez, se seleccionará la opción 2.

5. Siempre
4. Muchas veces
3. Algunas veces
- 2. Sólo alguna vez**
1. Nunca

18- Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para el Hospital General de Zona No. 1 del IMSS, Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada (OOAD) Aguascalientes? En caso de que la respuesta sea de 31 a 35 horas, se seleccionará la opción 2.

1. 30 horas o menos
- 2. De 31 a 35 horas**
3. De 36 a 40 horas
4. De 41 a 45 horas

5. Más de 45 horas

19- Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora? En caso de que la respuesta sea ninguno, se seleccionará la opción 1.

- 1. Ninguno
- 2. Algún día excepcionalmente
- 3. De 1 a 5 días al mes
- 4. De 6 a 10 días al mes
- 5. DE 11 o más días al mes

20- Teniendo en cuenta el trabajo que tienes que realizar y el tiempo asignado, dirás que:

Como en la dinámica anterior, se colocarán cruces en las opciones de respuesta, es decir si la respuesta es siempre, se seleccionará la opción 5, si es muchas veces, se seleccionará el 4, si es algunas veces el 3, si es sólo alguna vez el 2 y si es nunca, el 1.

	Siempre (5)	Muchas veces (4)	Algunas veces (3)	Sólo alguna vez (2)	Nunca (1)
a) En tu departamento o sección falta personal	X				
b) La planificación es realista		X			
c) La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente			X		

21- ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso? En caso de que la respuesta sea solo alguna vez, se seleccionará la opción 4.

- 1. Siempre
- 2. Muchas veces
- 3. Algunas veces
- 4. Solo alguna vez
- 5. Nunca

22- Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes? Esta respuesta es abierta y se colocará específicamente lo que conteste el participante.

Poner la cifra aproximada de lo que se gana, por ejemplo: \$20,000.

23- Tu salario es.... En caso de que la respuesta sea toda variable (a destajo, a comisión), se seleccionará la opción 3.

- 1. Fijo
- 2. Una parte fija y otra variable
- 3. Toda variable (a destajo, a comisión)

24- Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de tu trabajo Elige una sola respuesta para cada una de ellas. Se colocarán cruces en las opciones de respuesta, es decir si la respuesta es siempre, se seleccionará la opción 5, si es muchas veces, se seleccionará el 4, si es algunas veces el 3, si es sólo alguna vez el 2 y si es nunca, el 1.

¿Con qué frecuencia..	Siempre (5)	Muchas veces (4)	Algunas veces (3)	Sólo alguna vez (2)	Nunca (1)
a) ¿Tienes que trabajar muy rápido?	X				
b) ¿En tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?		X			
c) ¿Te retrasas en la entrega de tu trabajo?			X		
d) ¿Tu trabajo requiere que te calles tu opinión?				X	
e) ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?					X
f) ¿Tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual aunque no tengas ganas?				X	
g) ¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?			X		
h) ¿Tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?		X			
i) ¿Tienes influencia sobre como realizas tu trabajo?	X				
j) ¿Tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?	X				
k) ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?		X			
l) ¿Sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?			X		
m) ¿Sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?				X	
n) ¿Piensas en las tareas domésticas y familiares cuando					X

están en la empresa?					
ñ) ¿Te resulta imposible acabar tus tareas laborales?				X	
o) ¿En tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?			X		

25- Continuando con las exigencias y contenidos de tu trabajo, elige una sola respuesta para cada una de las siguientes preguntas. Se colocarán cruces en las opciones de respuesta, es decir si la respuesta es siempre, se seleccionará la opción 5, si es en gran medida, se seleccionará el 4, en buena medida el 3, si es en cierta medida el 2 y si es en alguna medida, el 1 en ninguna medida.

¿En qué medida?	En gran medida (5)	En buena medida (4)	En cierta medida (3)	En alguna medida (2)	En ninguna medida (1)
a) ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	X				
b) ¿Tus tareas tienen sentido?		X			
c) ¿Las tareas que haces te parecen importantes?			X		
d) ¿Tu trabajo te afecta emocionalmente?				X	
e) ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?					X
f) ¿Es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?				X	
g) ¿Te sientes comprometido con tu profesión?			X		
h) ¿Tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?		X			
i) ¿Tu trabajo, en general es desgastador emocionalmente?	X				
j) ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?		X			
k) ¿Te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten?			X		
l) ¿Tu trabajo permite que apliques tus				X	

habilidades y conocimientos?					
m) ¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?					X

26- Estas preguntas tratan del grado de definición de tus tareas. Elige una sola respuesta para cada una de ellas. Se colocarán cruces en las opciones de respuesta, es decir si la respuesta es siempre, se seleccionará la opción 5, si es en gran medida, se seleccionará el 4, en buena medida el 3, si es en cierta medida el 2 y si es en alguna medida, el 1 en ninguna medida.

¿En qué medida?	En gran medida (5)	En buena medida (4)	En cierta medida (3)	En alguna medida (2)	En ninguna medida (1)
a) ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos futuros?	X				
b) ¿Tu trabajo tiene objetivos claros?		X			
c) ¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?			X		
d) ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?				X	
e) ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?					X
f) ¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?				X	
g) ¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?			X		
h) ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?		X			
i) ¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?	X				
j) ¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?		X			

27- Las siguientes preguntas tratan del apoyo que recibes en el trabajo. Elige una sola respuesta para cada una de ellas. Se colocarán cruces en las opciones de respuesta, es decir si la respuesta es siempre, se seleccionará la opción 5, si es muchas veces, se seleccionará el 4, si es algunas veces el 3, si es sólo algunas veces el 2 y si es nunca, el 1.

¿Con qué frecuencia?	Siempre (5)	Muchas veces (4)	Algunas veces (3)	Sólo algunas veces (2)	Nunca (1)
a) ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?	X				
b) ¿Tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas en el trabajo?		X			
c) ¿Tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?			X		
d) ¿Tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?				X	
e) ¿Sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?					X
f) ¿Se ayudan en el trabajo entre compañeros y compañeras?				X	
g) ¿Tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?			X		
h) ¿Recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?		X			
i) ¿Tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?	X				

28- Estas preguntas se refieren hasta qué punto te preocupan posibles cambios en tus condiciones de trabajo. Elige. Una sola respuesta para cada una de ellas. Elige una sola respuesta para cada una de ellas. Se colocarán cruces en las opciones de respuesta, es decir si la respuesta es siempre, se seleccionará la opción 5, si es en gran medida, se seleccionará el 4, e buena medida el 3, si es en cierta medida el 2 y si es en alguna medida, el 1 en ninguna medida.

¿En qué medida estás preocupado/a por?	En gran medida (5)	En buena medida (4)	En cierta medida (3)	En alguna medida (2)	En ninguna medida (1)

a) ¿Si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?	X				
b) ¿Si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida, contra tu voluntad?		X			
c) ¿Si te cambian de tareas contra tu voluntad?			X		
d) ¿Si te despiden o no te renuevan el contrato?				X	
e) ¿Si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies)?					X
f) Lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?				X	

29- Las preguntas que siguen a continuación se refieren al reconocimiento, la confianza y la justicia de tu lugar de trabajo. Elige una sola respuesta para cada una de ellas. Se colocarán cruces en las opciones de respuesta, es decir si la respuesta es siempre, se seleccionará la opción 5, si es en gran medida, se seleccionará el 4, en buena medida el 3, si es en cierta medida el 2 y si es en alguna medida, el 1 en ninguna medida.

¿En qué medida?	En gran medida (5)	En buena medida (4)	En cierta medida (3)	En alguna medida (2)	En ninguna medida (1)
a) ¿Tu trabajo es valorado por la dirección?	X				
b) ¿La dirección te respeta en tu trabajo?		X			
c) ¿Recibes un trato justo en tu trabajo?			X		
d) ¿Confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?				X	
e) ¿Te puedes fiar de la información procedente de la dirección?					X

f) ¿Se solucionan los conflictos de una manera justa?				X	
g) ¿Se le reconocen a uno por el trabajo bien hecho?			X		
h) ¿La dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?		X			
i) ¿Los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?	X				
j) ¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?		X			
k) ¿Tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?			X		
l) ¿Tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?				X	
m) ¿Tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?					X
n) ¿Tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?				X	

II. Las siguientes preguntas que siguen, tratan de tu salud, bienestar y satisfacción

30- En general ¿dirías que tu salud es? En caso de que la respuesta sea excelente, se seleccionará la opción 5.

5. Excelente

4. Muy buena

3. Buena

2. Regular

1. Mala

31- Las preguntas que siguen se refieren a cómo te has sentido durante las últimas cuatro semanas, elige una sola respuesta para cada una de ellas. Se colocarán cruces en las opciones de respuesta, es decir si la respuesta es siempre, se seleccionará la opción 5, si es siempre, se seleccionará el 4, es muchas veces el 3, si es algunas veces, el 2 y si es sólo algunas veces, el 1 si es nunca.

Durante las últimas cuatro semanas ¿con que frecuencia?	Siempre (5)	Muchas veces (4)	Algunas veces (3)	Sólo algunas veces (2)	Nunca (1)
a) ¿Te has sentido agotado/a?	X				
b) ¿Te has sentido físicamente agotado/a?		X			
c) ¿Has estado emocionalmente agotado/a?			X		
d) ¿Has estado cansado/a?				X	
e) ¿Has tenido problemas para relajarte?					X
f) ¿Has estado irritable?				X	
g) ¿Has estado tenso/a?			X		
h) ¿Has estado estresado/a?		X			

32- Continuando con cómo te has sentido durante las cuatro últimas semanas, elige una sola respuesta para cada pregunta. Se colocarán cruces en las opciones de respuesta, es decir si la respuesta es siempre, se seleccionará la opción 6, si es siempre, si es casi siempre el 5, muchas veces el 4, algunas veces el 3, solo algunas veces el 2 y si es nunca el 1.

Durante las últimas cuatro semanas, ¿con qué frecuencia?	Siempre (6)	Casi siempre (5)	Muchas veces (4)	Algunas veces (3)	Solo algunas veces (2)	Nunca (1)
a) ¿Has estado muy nervioso/a?	X					
b) ¿Te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?		X				
c) ¿Te has sentido calmado/a y tranquilo/a?			X			
d) ¿Te has sentido desanimado/a y triste?				X		
e) ¿Te has sentido feliz?					X	

33- ¿Cuál es el grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración? Elige solo una respuesta. En caso de que la respuesta sea insatisfecho, se seleccionará la opción 2.

- 4. Muy satisfecho
- 3. Satisfecho
- 2. Insatisfecho**
- 1. Muy insatisfecho

Utiliza este espacio para hacer los comentarios que creas convenientes.





GOBIERNO DE
MÉXICO



2020
LEONORA VICARIO

COAD Aguascalientes
Jefatura de Servicios de Prestaciones
Médicas
Coordinación Auxiliar Médica de Educación

Aguascalientes, Ags. 24 de mayo del 2021

OFICIO NO. 010101200200/222/2021

Dr. Sergio Iván Sánchez Estrada
Presidente de CLIES 101
Delegación Aguascalientes
Presente

ASUNTO: Carta de no inconveniente

Por este conducto manifiesto que NO TENGO INCOVENIENTE para que la Dra. Evelyn Patricia Larraga Benavente investigadora principal adscrita Unidad de Medicina Familiar No.1 realice el proyecto con el nombre "Valoración de factores psicosociales en personal de salud integrado a equipos de respuesta COVID-19 en el Hospital General de Zona N° 1, IMSS, Delegación Aguascalientes". El cual es un protocolo de tesis de l Médico Residente de medicina familiar Dr. Hugo Alan Moreno Acevedo con sede en el Hospital General de Zona No. 1.

En espera del valioso apoyo que usted siempre brinda. Le reitero la seguridad de mi atenta consideración.

Atentamente


Dra. Ma Del Carmen Bonilla Rodríguez

Directora General del Hospital General de Zona No. 1