



**Universidad  
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBET WIENER**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**“FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN  
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE CHANCAY - LIMA  
2022”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TITULO DE ESPECIALISTA EN  
GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD Y ENFERMERÍA**

**PRESENTADO POR:**

**DELGADO CENCIA MIRTHA ROCIO**

**ASESORA:**

**MG. PRETELL AGUILAR ROSA MARIA**

**LIMA PERU**

**2022**



## **DEDICATORIA**

Dedico esta investigación con todo mi afecto a mi familia y amigos que estuvieron apoyándome en todo momento.

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco a Dios y a mi hija y esposo por su paciencia y apoyo porque por ellos siempre estuve firme en los objetivos. A los profesores y compañeros que me motivaron para culminar este proceso académico.

**ASESORA:**

**MG. PRETELL AGUILAR ROSA MARIA**

**JURADO**

**PRESIDENTE** : Dra. Giovanna Elizabeth Reyes Quiroz

**SECRETARIO** : Dr. Ivan Javier Basurto Santillan

**VOCAL** : Mg. Maria Angelica Fuentes Siles

## ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
<b>AGRADECIMIENTOS .....</b>	<b>iv</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>1</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>2</b>
<b>ÍNDICE.....</b>	<b>vi</b>
<b>CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....</b>	<b>1</b>
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Formulación del problema.....	4
1.2.1 Problema General.....	4
1.2.2 Problemas específicos.....	4
1.3 Objetivos de la investigación.....	5
1.3.1 Objetivo General.....	5
1.3.2 Objetivos específicos.....	5
1.4 Justificación de la investigación.....	6
1.4.1 Justificación Teórica.....	6
1.4.2 Justificación Metodológica.....	7
1.4.3. Justificación Practica.....	7
1.5 Delimitantes de la investigación.....	8
1.5.1 Temporal.....	8
1.5.2 Espacial.....	8
1.5.3 Recursos.....	8
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEORICO.....</b>	<b>9</b>

2.1 Antecedentes .....	9
2.1.1 Antecedentes Internacionales.....	10
2.1.2 Antecedentes Nacionales .....	11
2.2. Bases Teóricas .....	12
2.2.1 Factores de riesgo psicosocial.....	12
2.2.2 Desempeño laboral.....	197
2.3 Hipótesis .....	22
2.3.1. Hipótesis general .....	22
2.3.2. Hipótesis específicas .....	23
<b>CAPITULO III METODOLOGIA.....</b>	<b>24</b>
3.1 Método de la investigación.....	24
3.2 Enfoque de la investigación .....	24
3.3 Tipo de investigación .....	24
3.4. Diseño de Investigación .....	24
3.5 Población, muestra y muestreo.....	24
3.6. Variables y operacionalización.....	25
3.7 Técnicas e instrumento de recolección de datos .....	29
3.7.1 Técnica de recolección de datos .....	29
3.7.2 Descripción del instrumento.....	29
3.7.3 Validación .....	31
3.7.4 Confiabilidad.....	32
3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos .....	32
3.9 Aspectos éticos.....	33
<b>CAPITULO IV: ASPECTOS ADMINISTRATIVOS .....</b>	<b>34</b>

4.1 Cronograma de actividades .....	34
4.2 Presupuesto.....	36
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....</b>	<b>38</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>46</b>
<b>ANEXO 1.Matriz de Consistencia .....</b>	<b>47</b>
<b>Anexo 2: Cuestionario factores psicosociales.....</b>	<b>53</b>
<b>Anexo 3 cuestionario desempeño Laboral.....</b>	<b>58</b>
<b>Anexo 4: Consentimiento informado .....</b>	<b>64</b>

## RESUMEN

La presente investigación se desarrolla en los temas de riesgo psicosocial y desempeño laboral en profesionales de enfermería del hospital de Chancay – Lima en el año 2022. Objetivo: “Determinar la relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral en profesionales de enfermería del hospital de Chancay Lima 2022”. Metodología: corresponde al método deductivo, el enfoque es cuantitativo, de diseño observacional, descriptivo transversal y correlacional. Se aplicarán encuestas a la muestra de 90 enfermeros mediante el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) para factor de Riesgo Psicosocial y el cuestionario elaborado por la investigadora Machillanda para la variable 2 desempeño laboral. Se diseñaron los aspectos administrativos y metodológicos como cronograma, matriz de consistencia y operacionalización de variables. **Análisis Estadístico:** se realizó haciendo uso del paquete estadístico el programa Microsoft Excel 2010 y el software SPSS versión 22 para la relación entre las variables de factores de riesgo psicosocial con el desempeño laboral será mediante la prueba estadística de Chi Cuadrado de Pearson.

Palabras claves: riesgo psicosocial, desempeño laboral, profesionales de enfermería.

## ABSTRACT

This research is developed on the issues of psychosocial risk and job performance in nursing professionals at the Chancay - Lima hospital in the year 2022. Objective: "Determine the relationship between psychosocial risk factors and job performance in nursing professionals at the Chancay Lima Hospital 2022". Methodology: corresponds to the deductive method, the approach is quantitative, observational design, cross-sectional descriptive and correlational. Surveys will be applied to the sample of 90 nurses using the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (CoPsoQ) for Psychosocial Risk factor and the questionnaire prepared by the researcher Machillanda for variable 2 job performance. Administrative and methodological aspects were designed, such as a schedule, consistency matrix, and operationalization of variables. Statistical Analysis: using the statistical package Microsoft Excel 2010 and SPSS version 22 software for the relationship between the variables of psychosocial risk factors with job performance was performed using the Pearson Chi Square statistical test.

Keywords: psychosocial risk, job performance, nursing professionals.

## **CAPÍTULO I: EL PROBLEMA**

### **1.1 Planteamiento del problema**

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en todas aquellas relaciones entre la actividad laboral, el entorno, el bienestar y las circunstancias de la institución, además del desenvolvimiento, exigencias, cultura laboral, inquietudes y su ámbito particular en el exterior, por medio de sensaciones y “experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento laboral y en la satisfacción en el trabajo” (1).

Los organismos Mundiales e Internacionales de salud y Trabajo, OMS y OIT, en 1988, manifestaron que el entorno psicológico y social en el ámbito laboral tiene la posibilidad de desarrollar riesgos que afectan la salud del trabajador. Por su parte la Organización Mundial del Trabajo entiende que el trabajador está expuesto a riesgos físicos en sus entornos de trabajo, tomando en cuenta los sucesos particulares que tienen de forma cotidiana y particular (2).

En este sentido Becerra, en representación de la OPS, considera que "el estrés en el trabajo no es algo de extrañar, más bien es común. En el ámbito laboral con todos sus adelantos técnicos, globales, tecnológicos y de telecomunicaciones, nos asigna desafíos que con regularidad sobrepasan las capacidades y habilidades propias. Resultando el estrés laboral, que puede llevarnos a complicaciones biológicas, psicológicas y sociales; dañando la salud y afectando la productividad" (3).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), anualmente suceden en promedio más de un millón de patologías de origen laboral a nivel mundial, donde hay un tipo de patologías relacionadas al contexto laboral, entre las que se

destacan las de transmisión infecciosa, enfermedades de huesos o músculos, heridas por efectos de químicos, desprendimientos, golpes, angustias laborales, entre otras. Burnout y estrés son algunas de las que pasan desapercibidas por el personal. En este aspecto se debe insistir en la consideración del control de los riesgos del trabajo, ya que estos actos no solo afecta la salud de los profesionales sino también a la institución (4).

En el contexto nacional peruano los riesgos laborales son reconocidos a través de la Ley 29783, reglamentada en el D.S N° 005-2012-TR, aceptándose que hay factores psicosociales que afectan el desempeño individual y profesional. Aunque las mismas leyes digan que las organizaciones son los responsables directos de los riesgos ocupacionales y que deben tomar todas las precauciones para prevenir dichos accidentes, no se cumplen estos en la mayoría de casos, ya que la realidad es otra, es importante destacar que el trabajador del área de la salud son afectados en su integridad psicosocial por factores que se originan en el propio contexto institucional (5).

Según el ente Ministerial de Salud Peruano en su Manual relacionado con la Salud Ocupacional, se demuestra que el factor de riesgo psico-social tiene “condiciones laborales relacionadas con lo organizativo, los contenidos y las actividades que influyen en la salud biopsicosocial de los trabajadores. Los riesgos psicosociales son situaciones originados en el trabajo, con gran probabilidad de dañar la salud de los trabajadores y con consecuencias importantes” (6).

Chiavenato señala que como desempeño laboral a la eficacia demostrada en el trabajo, como exigencia empresarial o institucional, generando un aporte positivo para la competitividad de la empresa en el momento y contexto (7).

Los profesionales de la enfermería en Latinoamérica son afectados por mal ambiente laboral y baja calidad de servicio, reconociendo como causas factores psicosociales como el exceso de trabajo, instalaciones impropias y la carencia de materiales. En función de esto se origina una mala impresión ante el desempeño del profesional de enfermería, afectado sus motivaciones (8).

Atender a humanos enfermos es muy complejo ya que afecta en lo biopsicosocial. Considerando la formación profesional del enfermero en las tareas clínicas donde hay interacciones con enfermedades y otros factores que son de alto riesgo por lo cual se deben tomar precauciones en las decisiones y prácticas. De cualquier forma, cuando una persona observa una situación exigente y le es imposible enfrentar, empieza a sentirse anímicamente mal y por ello su salud (9).

El profesional de la enfermería tiene muchas funciones, tomando en cuenta su formación, servicios, educativas, de investigación y administración, son multifuncionales con tareas concretas de mucha responsabilidad psicosocial, siendo muy importante para la institución de salud el desempeño laboral del profesional de la enfermería, ya que asegura la calidad en el cuidado del enfermo. Siendo en el área asistencial donde el enfermero desarrolla actividades que le son particulares y de servicio al paciente, por ello se necesita conocer los factores de psicosociales que les afectan para desempeñar sus funciones profesionales (10).

El hospital de Chancay es un centro hospitalario de Nivel II -2. cuenta con profesionales especializados, competentes y comprometidos en brindar un cuidado de calidad a través mediante el servicio de enfermería al paciente.

Las enfermeras en el cumplimiento de sus funciones son afectadas por factores como: las enfermedades y el sufrimiento por el fallecimiento del paciente, ocasionando estrés y angustia. Los enfermeros prestan servicio a pacientes con situaciones de insatisfacción biopsicosociales, ya que a diario llevan la carga de los factores emocionales, riesgos y exposiciones peligrosas pudiendo ser afectadas en su salud integral, mental o socialmente, influyendo en la posibilidad un accidente laboral o bajo desempeño profesional.

Además de los factores expuestos, en el hospital en estudio hay situaciones psicosociales están ligados a las características laborales, debido principalmente al déficit del personal en el servicio, por consiguiente, va a ver una aceleración laboral, causando afectaciones a la salud psicosocial de los profesionales de la enfermería, se plantean las siguientes interrogantes:

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema General**

¿Cuál es la relación que existe entre el factor de riesgo psicosocial y desempeño laboral en el profesional de enfermería del hospital Chancay – Lima 2022?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿Cuál es la relación que existe entre el factor de riesgo psicosocial según dimensión de exigencias psicológicas y desempeño laboral del profesional de enfermería, del hospital Chancay-Lima 2022?

¿Cuál es la relación que existe entre el factor de riesgo psicosocial según dimensión de trabajo activo y desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital Chancay- Lima 2022?

¿Cuál es la relación que existe entre el factor de riesgo psicosocial según dimensión apoyo social en la empresa y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de medicina del hospital Chancay-Lima 2022?

¿Cuál es la relación que existe entre el factor de riesgo psicosocial según dimensión de compensación de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital Chancay- Lima 2022?

¿Cuál es la relación que existe entre el factor de riesgo psicosocial según la dimensión doble presencia y desempeño laboral del profesional de enfermería en el hospital Chancay-Lima 2022?

### **1.3 Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1 Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral en profesionales de enfermería.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

-Identificar la relación entre el factor de riesgo psicosocial según la dimensión de exigencias psicológicas y desempeño laboral del profesional de enfermería.

-Determinar la relación entre factor de riesgo psicosocial según la dimensión de trabajo activo y desempeño laboral del profesional de enfermería.

-Describir relación entre el factor de riesgo psicosocial según la dimensión apoyo social en la empresa y desempeño laboral del profesional de enfermería.

-Determinar la relación entre el factor de riesgo psicosocial según la dimensión compensación y desempeño laboral del profesional de enfermería.

-Identificar relación entre el factor de riesgo psicosocial según la dimensión doble presencia y desempeño laboral del profesional de enfermería.

#### **1.4 Justificación de la investigación**

##### **1.4.1 Justificación Teórica**

Este estudio permitirá conocer la situación de los riesgos psicosociales y desempeños laborales desde el aspecto de enfermería que trabaja en el área médica del hospital de Chancay. La exposición de los riesgos psicosociales forman parte del ejercicio profesional de enfermería así mismo es necesario su reconocimiento para posteriormente evaluar y controlar la situación, con el objetivo de evitar daños para la salud y protección en el trabajo. También los servicios que presta la enfermera al paciente, con otras enfermeras y equipos multidisciplinarios, originando peligros en el contexto psicosocial, que evidentemente repercuten en la salud integral del enfermero, afectando su desempeño profesional y la calidad de atención. Por lo tanto, se debe tomar precauciones para evitar riesgos potenciales en el servicio de enfermería, en los diferentes ámbitos asistenciales del hospital Chancay. A demás se conocerá el grado de exposición en relación a los factores psicosociales en que se diagnosticados en los licenciados de enfermería. Y a la vez, que sería una pieza para otros investigadores (11).

En este sentido es importante considerar la teoría de Enfermería de Neuman, según la cual el modelo general de los sistemas se manifiesta en el ambiente de los seres vivos desde las interacciones de ellos con su contexto (12).

#### **1.4.2 Justificación Metodológica**

Se utilizan un par de instrumentos para medir las variables, siendo aplicados a los trabajadores de salud, específicamente enfermeras y para garantizar la confiabilidad. Se tiene cuestionarios para el riesgo psicosocial y otro para desempeños laborales, considerando su validación de contenido y confiabilidad por los propios autores de dichos instrumentos.

#### **1.4.3. Justificación Práctica**

La actual investigación propondrá conocimiento la real situación del profesional de enfermería del hospital de Chancay en las diferentes áreas, ya que están propenso de peligros o riesgos críticos, además de sobrecargas laborales, dificultades en la relación interpersonal, entre otros, alterando su salud integral. Los resultados obtenidos permitirán al personal de enfermería encuestado saber sobre el grado de afectación del factor de riesgo psicosocial. Por tal motivo las enfermeras tendrán consciencia de la importancia del autocuidado para realizar su trabajo con calidad. Siendo necesario tomar medidas de prevención para cuidar su salud en los riesgos del trabajo. En la práctica nos permiten comprender como el riesgo psico-social afecta el desempeño profesional. La investigación logra la determinación de las relaciones entre factores de riesgos y desempeños laborales del enfermero , de tal manera, que se pueda proponer estrategias de mejora, ambientes adecuados, mejor distribución del personal y la orientación necesaria para mejorar el desempeño laboral en los enfermeros, gestionar capacitaciones y coordinación con psicología.

La responsabilidad del servicio de enfermería fomenta y está propensa al riesgo psicosocial en el trabajo, como parte de las condiciones laborales de los centros

hospitalarios en los cuales los profesionales de enfermería son susceptibles de afectaciones físicos, mentales y emocionales (13).

## **1.5 Delimitantes de la investigación**

### **1.5.1 Temporal**

El desarrollo de este estudio será realizado durante junio a diciembre del año 2022.

### **1.5.2 Espacial**

Este estudio se ejecutará en el servicio asistenciales del Hospital de Chancay-Lima, Perú .nivel II-2,ubicado en calle sucre s/n-Provincia de Huaral, distrito Chancay.

No se mostró limitaciones espaciales, considerando que se hizo fácil el permiso de la jefa del servicio de hospitalización de medicina, apoyados en la gestión directiva de la institución de salud.

### **1.5.3 Recursos**

Laptop, USB, Medios electrónicos

Sistema informático y de comunicación (Internet, WhatsApp, email).

Cuaderno de apuntes, hojas bond, Lapiceros.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEORICO**

### **2.1 Antecedentes**

#### **2.1.1 Antecedentes Internacionales**

Los autores Jiménez et al. (14) Realizaron en el año 2017 en Colombia un estudio, cuyo objetivo de esta investigación, Fue “identificar y analizar la exposición de los factores de riesgos psicosociales de un hospital en la ciudad de Bogotá”. La metodología usada fue de tipo cuantitativa, en cuanto al diseño fue descriptiva y transversal.

De igual manera Arroyo (15) en 2017 en la ciudad de Ecuador realizó una investigación con el objetivo de “evaluar los riesgos psicosociales en el personal de enfermería que labora en esta casa de salud”. La metodología se basó en la aplicación de la herramienta ISTAS 21. Teniendo como resultados que la mayoría de los encuestados están propensos a riesgos laborales y de salud. Concluyendo que los profesionales de enfermería están sometidos a presiones psicológicas y emocionales en el ambiente laboral y estos factores psicológicos y sociales se deben evaluar y corregir para una calidad en el desempeño profesional.

Así mismo Sánchez, B. (16) realizó un estudio en 2017, Ecuador, cuyo objetivo fue “identificar los efectos de las condiciones psicológicas del personal profesional de enfermería”. Utilizando la metodología descriptiva de corte transversal, en una población de 62 profesionales de enfermería, de diversa áreas. Obteniendo los resultados siguientes: 17,74% tiene riesgos de despersonalizarse, cuando se ven afectados por el dolor y sufrimiento del paciente 14,51% de los enfermeros tienen estrés. Concluyendo que basados en

el estándar de maslach, los profesionales de enfermería presentaron afectación psicosocial como agotamiento y despersonalizarse.

Alvarado (17) realizó un estudio en 2019, Guayaquil que tenía por objetivo de “determinar los factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las Áreas de Hospitalización del Hospital Materno – Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel”, utilizó una metodología con enfoque cuantitativo y descriptivo de campo, encuestando a 50 enfermeros. Obteniendo como resultados que 52% de los enfermeros bajaron su desempeño por el escaso apoyo de la dirección, 56% falló laboralmente por falta de seguridad y estabilidad, otro 40% considera que no les dan reconocimiento, y 52% falla por la sobrecarga laboral. Concluyó que el exceso laboral y de las capacidades junto a la falta de motivación influye negativamente en el desempeño profesional de los enfermeros.

Los autores Hormaza et al (18) efectuaron un estudio en 2021, en Colombia. Teniendo como objetivo “identificar los factores psicosociales determinantes del estrés que inciden en el desempeño laboral de los trabajadores del área asistencial del servicio de urgencia del hospital Luis Antonio Montero” La metodología se fundamentó en evaluar los riesgos psicológicos y sociales frente al estrés, tomando como instrumento el validado por la universidad Javeriana de Bogotá, en la Res. 2646, como parte de una investigación de corte nacional. Los resultados obtenidos fueron que la afectación de los factores de riesgos psicosociales intra y extra laboral determinan la prevalencia del estrés laboral.

### **2.1.2 Antecedentes Nacionales**

El autor Del Águila (19) realizó el estudio el año 2018 en Perú, siendo su objetivo “valorar el riesgo psico-social en el trabajo y determinar su influencia en el desempeño laboral del personal asistencial del Centro de Salud de Morales”, La metodología enfocada en lo cuantitativo, prospectiva, de nivel descriptivo correlacional, la población fue de 72 trabajadores de la salud. Para el riesgo psico-social se manejó el cuestionario ISTAS 21 y una escala gráfica para el Desempeños Laborales. Sus resultados fueron: 57% de formación media en Enfermería, 42% personal especializado; 22% en labora en Urgencias y 29% multifuncionales en las áreas del centro de salud. Todos estos trabajadores de la salud tienen un alto grado de riesgos psicosociales, disminuyendo su trabajo y su desarrollo profesional, por la falta de apoyo y Liderazgo.

Así también Chambi (20) realizó un trabajo investigativo en 2020, Perú. Y fue su objetivo “determinar la relación de los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Honorio Delgado Arequipa 2019”. Utilizando metodología de tipo descriptivo, enfoque cuantitativo, y correlacional. Tuvo como muestra 128 trabajadores de la salud. Aplicando una encuesta y entrevista con el cuestionario ISTAS-21 para riesgo psico-social. Tendiendo como resultado que 96% son mujeres, y mayores de 50 años 48%. 68% tienen un grado medio de riesgos psicosociales y 64% tienen regular desempeño laboral. Concluye que hay una relación significativa de los factores de riesgos psicosociales y desempeño profesional, mostrando que a mayores riesgos psicosociales más bajo es el desempeño profesional.

Así mismo Huamán (21), en Ica, 2021 Perú, realizó un estudio, el propósito Determinar: “ los factores de riesgo psicosocial relacionado con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael 2021”. Los métodos utilizados fueron de tipo cuantitativa, descriptiva. correlacional, con un diseño no experimental. La población muestral, estuvo compuesta por 100 personales de la Posta Medica; como técnica se utilizó la encuesta ,los instrumentos fueron el cuestionario de “Factores de riesgo psicosocial” y el Instrumento “Desempeño laboral”. En los resultados manifestaron que: el 51% señala que hay un nivel medio en los factores de riesgo psicosocial, y el 58% indica un nivel medio de desempeño. Conclusión: Finalmente se logra concluir que los factores de riesgo psicosocial se relacionan significativamente con el desempeño laboral en el personal de la Posta Médica San Rafael 2021.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Factores de riesgo psicosocial**

Son circunstancias asociadas a actividades laborales o al contexto de trabajo, que tienen la posibilidad de desarrollar algún tipo de estrés, y patologías psicológicas y contrariedad en las relaciones personales (22).

El organismo internacional que regula los asuntos laborales (OIT) define los factores psicosociales que afectan el trabajo, como las relaciones del trabajador y el contexto laboral, los contenidos organizacionales y la dirección empresarial. Recíprocamente ocasionan afectaciones de tipo psicosocial, por desmejora de la calidad de la salud, condiciones del trabajo y disminuyendo el desempeño laboral (22).

La Sociedad Peruana de Salud Ocupacional considera que el riesgo psicosocial tiene causas diversas en los procesos laborales. Al suceder inciden en el detrimento de la salud del trabajador, afectándolos psicológica y fisiológicamente. Tener cualquier tipo de riesgo psicosocial daña primero la salud y luego el desempeño de los trabajadores (23).

El acoso psicológico, moral, laboral o mobbing es un conjunto de comportamientos por el cual una persona o grupo de personas ejerce violencia externa en contra de un trabajador de forma sistemática, susceptible de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico (23).

### **Teorías de factores psicosociales**

Los paradigmas como teorías son la base conceptual que sustenta las investigaciones y las maneras de evaluar la teoría denominada Karasek's theory, vinculada a la compraventa - vigilancia – sustento social. Las opciones de compraventa que tienen los productos o servicios son demandas psicológicas para el trabajador. En referencia a las exigencias de tiempo, tamaño y estrés laboral, cuanto presta atención, imprevistos; circunscribiéndose a todas las formas de actividad laboral (24).

Para 1979 se desarrolló la teoría mencionada, y aun actualmente es muy utilizada, para dar explicación a las interrelaciones de los factores psicológicos y sociales en lo laboral, influyendo en la forma que se satisface al trabajador y su desempeño. Esta teoría plantea que hay una gran demanda biopsicosocial laboral sobre los trabajadores y se limitan sus capacidades y destrezas (25).

## **Características de los factores de riesgo psicosocial**

Estas características se enumeran de la siguiente forma: Primero: son prolongables en tiempo y espacio, distinto a otros riesgos en el trabajo, no tienen un lugar o un momento específico. Segundo: no es fácil objetivarlos porque se fundamentan en una sensación o experiencias de complejidad capaces de identificar los indicadores de las actividades. Tercero: repercuten en los demás riesgos, ya que tienen una producción de un mayor grado de riesgos en la seguridad, salud o armonía. Cuarto: tienen cobijo jurídico limitado, porque se relacionan legalmente con la restricción de producir algún daño. Y quinto son controlados por los elementos individuales propios de los procesos psicosociales afectando directamente a un individuo y no a otro, mediados por factores perceptivos individuales (26).

## **Métodos de evaluación**

### **Métodos para evaluar el Riesgo Psicosocial**

Son una serie de métodos llamados test psico-métricos, consistentes en organizar en grupos los indicadores para hacer la evaluación de variadas formas en niveles psicológicos (27).

#### **Método FPSICO 3.1**

Producido por la institución de Seguridad, Salud y Bienestar Laboral, proporcionando un instrumento al trabajador, organizándolos por demarcaciones, nivel profesional, entre otros. Con esta técnica se busca dar sugerencias para transformar la organización y dirección empresarial, fomentando el clima psicológico y social positivo, y descubrir circunstancias psico-sociales perjudiciales para el trabajador, tomando en cuenta la percepción

interna de la empresa para eliminar las dificultades principales. Es fácil de aplicar porque tiene de programa informático y dura casi media hora (28).

### **Método CoPsoQ ISTAS 21. Versión 2.**

Este procedimiento es la adaptación del CoPsoQ como se denomina al cuestionario psico-social de Copenhague. Sirve para evaluar e intervenir preventivamente en cualquier riesgo psicosocial. Tiene tres versiones, corta, si el personal es menor de 25. Media, si son más de 25 y larga si se desarrollan investigaciones. Este instrumento conceptualiza cada dimensión general de los factores psico-sociales, las necesidades psicológicas, su determinación en el autocontrol, la ayuda social o empresarial, el liderazgo y las indemnizaciones. Este proceso se basa en un recursos tecnológico e informático y también tiene una duración estimada de 20 a 30 minutos (29).

### **Métodos nuevos e instrumentos de evaluación**

Metodología Inermap, posee varias versiones, dependiendo del área labora a evaluarse. Psicomap para las industrias, Edumap , para las instituciones educativas, SANIMAP, en el área de la salud, OFIMAP (30).

### **METODO ISTAS21**

Es una variación traducida del CoPsoQ. El denominado ISTAS 21 fue perfeccionado por expertos de diversas instituciones. Fue elaborado para hacer la identificación y medición del riesgo psicosocial con la teoría estándar. Su última versión es 1.5, y tiene 20 dimensiones encuadradas en muchos elementos para medir los riesgos psicosociales (31).

## **Dimensiones de los riesgos psicosociales**

Según el modelo istas<sup>21</sup>, se pueden identificar cinco dimensiones de riesgo psicosocial:

Las dos primeras dimensiones tienen relación ya que las **Necesidades psicológicas laborales**: están relacionadas con la intensidad, aceleración del trabajo y el tiempo para ejecutar las actividades que se les asignan a los trabajadores llevando al borde sus capacidades psicológicas. Por lo que se considera prudente no tener apegos emocionales personales o de trabajo, exigiéndose un autocontrol emocional. Y el **Trabajo activo y desarrollo de habilidades**: se relaciona con las circunstancias laborales ofrecen el desarrollo de nuevas habilidades y saberes creativos, capacitando para la toma de decisiones en el trabajo. El autocontrol laboral es un factor positivo, y no poseerlo origina un factor de riesgo. El alto nivel de control en los problemas laborales, permite a los trabajadores un mayor desempeño en su trabajo, al mismo tiempo que aprenden habilidades novedosas y superan retos (32).

Las otras tres dimensiones están teóricamente relacionadas también, por ello el **Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo** se manifiesta valorando el nivel de relación personal y laboral, lo cual delimita el desempeño y afecta la salud integral del trabajador. En esta dimensión se incluye los factores sociales, compañerismo, apoyo directivo y liderazgo. Igualmente las **Compensaciones** están referidas al esfuerzo y recompensa recibida. Es importante para los trabajadores como garantía de estabilidad y reconocimiento de la empresa por el trabajo realizado. Es un factor de seguridad laboral. A través de la compensación se logra motivar y alcanzar el desempeño laboral deseado. Y por

último la **Doble presencia** que son aquellas relacionada con la carga laboral y familiar que produce estrés por los problemas y demandas domésticas que afectan el desempeño laboral estas se dan por la cantidad de servicios laboral que se brindan, el tiempo en que el trabajador se dedica a la actividad profesional, afectando así la convivencia familiar y social (33).

### **2.2.2. Conceptualización del desempeño laboral**

El desempeño es una conducta que puede ser observada en los profesionales de la enfermería que tienen importantes funciones para el cumplimiento de los objetivos de los centros de salud. Es referido al desempeño ideal de las actividades laborales (34).

El desempeño es “la aptitud o capacidad de desarrollar completamente los deberes u obligaciones inherentes a un cargo con responsabilidad durante la realización de una actividad o tarea en el ejercicio de su profesión” (35).

### **Factores que influyen en los rendimientos laborales**

Son todas las actividades o conductas observadas en los trabajadores que tienden a cumplir las metas, medidas en capacidad de contribución (36).

Se pueden encontrar 5 factores : Primero: Conocer la función en de la empresa: tener conciencia de sus responsabilidades, y los límites de sus competencias, para evitar problemas en de la empresa. Segundo: Conocer los procesos a cumplir: los trabajadores deben conocer la forma correcta de hacer cada trabajo, para evitar la confusión de tareas. Tercero: Conocer las políticas de la empresa: cada trabajador debe conocer la política empresarial para identificarse con las directrices emanadas por la directiva. Cuarto: Conocer los objetivos a cumplir:

de esta manera se puede conocer si lo que hace está conforme al resultado esperado (36).

### **Teorías del desempeño laboral**

Existen dos teorías del desempeño laboral principales, primero podemos describir la **Teoría de la Acción del Hacker**, reconocida en Europa, tiene valor cognitivo y se basa en los procesos de información, se relaciona muy de cerca con la conducta. En esta teoría se aprecian factores similares a otras teorías cognitivas conductuales, sus diferencias están en la especialización de los contextos de trabajo, sus objetivos y resultados. Como segunda teoría del desempeño laboral destaca la **Teoría de la Expectativa** referida a los procedimientos que controlan la toma de decisiones. El paradigma no radica en las necesidades insatisfechas, o la recompensa y castigo, por su parte toma en cuenta los seres humanos y sus percepciones y estímulos para que suceda, influyendo en la conducta. Las expectativas se relacionan con la motivación para el desarrollo del desempeño laboral (37).

**Otras teorías de** desempeño laboral, relacionan a la enfermera y al paciente de manera más específica, como se describe a continuación en estas cuatro fases de la teoría de Peplau: a). Orientación: es la fase donde el paciente tiene sus necesidades insatisfechas y necesita apoyo del profesional enfermería para el reconocimiento de los problemas que enfrenta. b). Identificación: el servicio de enfermería identifica formas de ayudar al paciente y este reconoce a la enfermera como un apoyo positivo para resolver sus dificultades. c). Explotación: se aprovecha la totalidad del servicio del profesional de enfermería. d)

Resolución: se da un cambio de objetivos, logrando que el paciente sea independiente, liberándolo de la dependencia del enfermero (38).

### **Desempeño del licenciado de enfermería**

La enfermería es un servicio profesional hacia lo comunitario, en donde se desarrollan actitudes y una moral del ser y hacer; con una visión reflexiva, crítica, comprometida, humanística, solidaria, respetuosa, honesta, creativa, participativa y responsable para servir y satisfacer las necesidades del paciente.

La motivación, para cumplir este servicio tiene un rol importante en su desempeño (39) .

### **Evaluación del desempeño**

Se entiende por evaluación del desempeño profesional de enfermería a valorar su conocimiento, habilidad, actitud y ética, si es organizado y capaz de actuar identificado con los pacientes y sus problemas. Estimulando la actividad en grupo y procurando la motivación personal para alcanzar los objetivos. Sirve para tener una relaciones justas y equitativas con otros trabajadores (40).

Es importante la evaluación del desempeño, porque va permitir detectar errores lo cual ayuda a ver si existe algún problema que afecta a la persona en su desempeño laboral y crear así estrategias y perfeccionar las actividades, refuerza la toma de decisiones, ayuda a ascender, determina la búsqueda de capacitación. Todas las personas son evaluadas en diversos instantes de la vida, inclusive dentro del ámbito familiar, y más aún dentro de lo laboral (41).

### **Dimensiones del desempeño laboral**

El desempeño laboral tiene las siguientes dimensiones:

#### **Competencias Profesionales**

Es un procedimiento de mucha dinámica temporal donde el profesional usa su conocimiento y habilidad. Asumiendo que el enfermero para tener un buen desempeño profesional aplica su conocimiento, habilidad y destreza, procurando calidad en el servicio de enfermería (42).

**a. Capacidades cognitivas:**

La capacidad profesional en los enfermeros se cumple en el servicio de salud, definiéndose como capacidad cognitiva al “conocimiento de un profesional que ha sido instruido verificado y su aptitud y experiencia ha sido demostrado”. El desempeño de los profesionales de enfermería hay mucha capacidad cognitiva como mecanismo para analizar y resolver los problemas propios de la profesión. Se presentan en lo asistencial y en lo administrativo (42).

**b. Capacidades afectivas:**

Las emociones reflejan una persona o profesional de enfermería que logra o no un desempeño laboral capaz de enfrentar las necesidades propias de la profesión y el servicio de la salud. “Los sentimientos pueden ser agradables o desagradables y son resultados de la respuesta personal al medio, o a lo que sucede en su interior. Estas capacidades afectivas se manifiestan a través de la comunicación, la empatía, el respeto y la responsabilidad” (43).

**c. Capacidades psicomotoras**

Los enfermeros adquieren la capacidad y aptitud psicomotora, los nuevos colaboradores en menor escala, teniendo habilidades de experiencias adquiridas, “los enfermeros poseen la capacidad y los conocimientos necesarios y son proactivos en demostrárselo a los pacientes. Tiene experiencia y asumen la responsabilidad de satisfacer a los pacientes con la más alta calidad posible”.

Esta es la capacidad para los cuidados de salud, aplicación de tratamientos y prevenir infecciones (44).

### **Motivación profesional**

El ser humano conduce sus propias metas personales en el trabajo, hay condiciones externas e internas que repercuten en la motivación, como el tiempo climático, el ruido, la mala comunicación entre colegas, la iluminación, entre otras. Estas características también va a depender su rendimiento laboral. “La motivación se define para este estudio como factores que ocasionan, canalizan, y sostienen la conducta humana y por lo tanto se relacionan con el desempeño laboral”. Está en toda la existencia humana y es una necesidad reconocida y valorada (45).

#### **a. Motivación intrínseca**

Posee dos niveles el primero es el de **Logro** considerando que en la enfermería se tienen metas al cumplir con una buena calidad de servicio, reflejado en un trabajo perseverante. Los enfermeros deben lograr motivarse para realizar la atención al paciente, ameritando tener interés para el cuidado de su salud. Un segundo nivel es el de **Reconocimiento** donde además de reconocer el buen trabajo de un empleado, sino también para mejorar el desempeño que quizá no alcancen a rendir el 100% de sus capacidades y no son considerados por: cartas de apoyo, artículos o fotos. Esto quiere decir que “el reconocimiento, proporciona supervisión general, da oportunidad al crecimiento individual delega responsabilidad y estimula la participación en resolución de problemas” (46).

**b.Motivación extrínseca:** Tiene igualmente dos consideraciones teóricas primero el **Salario** que es lo que se compensa con sueldo o salario, vale

monetario o de gratificación por otras prestaciones a cambio del trabajo. Es la forma de mantenimiento del trabajador, siendo motivadora si se tienen mejoras por producción o desempeño en la empresa. Segundo la **Supervisión** que es una forma de control de las funciones del trabajador, lo realiza un responsable de área de personal con autoridad y preparación. “Se debe encargarse de guiar, apoyar al personal para su buen desenvolvimiento ya que esto es una condición primordial para los profesionales de enfermería, la guía adecuada para la programación de sus tareas y funciones establecidas claramente por los supervisores” (47).

**Relación interpersonal:** es cuando se relacionan varios individuos, logrando armónicamente respeto y colaboración; es una forma de motivación para el trabajador para que tenga un desempeño dinámico interpersonal, junto a los demás trabajadores, actuando con dedicación y satisfecho por la actividad laboral que desempeña (48)

**Seguridad laboral:** son los elementos que motivan al trabajador a cumplir su función contribuyendo a logro de los objetivos de la empresa, a la vez que ofrece seguridad a su familia. “No son solamente los enfermeros que han de tener seguridad en sus situaciones de trabajo, sino que los propios bienes producidos han de ser seguros e inocuos para los pacientes,” es decir, el contexto laboral tiene que dar seguridad al trabajador de la salud y en especial a los profesionales de enfermería, que tengan las condiciones apropiadas (49).

### **2.3.1. Hipótesis general**

H1 Existe relación estadísticamente significativa entre los factores de riesgo

psicosociales y el desempeño laboral del personal profesional de enfermería del Hospital Chancay – Lima, 2022.

H0.- No existe relación estadísticamente significativa entre los factores de riesgos psicosocial y desempeño laboral del personal profesional de enfermería del Hospital Chancay – Lima, 2022.

### **2.3.2 Hipótesis específicas**

HE1 Existe relación estadísticamente significativa entre los factores de riesgo psicosocial según dimensión de exigencias psicológicas y desempeño laboral del personal profesional de enfermería del hospital Chancay-Lima, 2022.

HE2 Existe relación estadísticamente significativa entre los factores de riesgo psicosocial según dimensión trabajo activo y desempeño laboral del personal profesional de enfermería del hospital Chancay-Lima, 2022.

HE3 Existe relación estadísticamente significativa entre los factores de riesgo psicosocial según dimensión apoyo social en la empresa y desempeño laboral del personal profesional de enfermería del hospital Chancay-Lima, 2022.

HE4 Existe relación estadísticamente significativa entre los factores de riesgo psicosocial según dimensión de compensación y desempeño laboral del personal profesional de enfermería del hospital Chancay-Lima, 2022.

HE5 Existe relación estadísticamente significativa entre los factores de riesgo psicosocial según dimensión doble presencia y desempeño laboral del personal profesional de enfermería del hospital Chancay-Lima, 2022.

## **CAPITULO III METODOLOGIA**

### **3.1 Método de la investigación**

El método de la investigación está enmarcado en el esquema deductivo.

### **3.2 Enfoque de la investigación**

Enfocada desde lo cuantitativo, es además transversal ya que puede cuantificar características principales de esta investigación “usa la recolección y análisis de datos para contestar a la formulación del problema de investigación, utiliza además, los métodos y técnicas estadísticas para contrastar la verdad o falsedad de las hipótesis” (50).

### **3.3 Tipo de investigación**

Corresponde a la tipología aplicada. Al contribuir a solventar problema

### **3.4 Diseño de la investigación**

Está diseñada de forma observacional, descriptivo, transversal y correlacional. transversal por que se realiza en un tiempo determinado y correlacional considerando que se busca conocer la relación de una y otra variable.

### **3.5 Población, muestra y muestreo**

**Población.** se encuentra formada por 90 enfermeras que brindan cuidados en diferentes áreas del hospital Chancay.

**Muestra:** Dada que la población es finita la muestra será el total de la población es decir de 90 Lic. Enfermería.

**Muestreo:** Se realizara el muestreo no probabilístico intencional.

#### **Criterios de inclusión del enfermero**

Enfermeros que voluntariamente quieren participar del estudio y firman autorización

Profesional en enfermería que labore en servicios de Medicina, cirugía, ginecología, pediatría, neonatología, emergencia, centro quirúrgico.

Profesional de enfermería que se encuentran trabajando mínimo 2 años.

Profesionales de ambos sexo.

### **Criterio de exclusión**

Profesionales de Enfermería que se encuentran de vacaciones, permiso o Licencia por enfermedad.

Las enfermeras que tienen menos de 2 años trabajando en la institución.

Profesionales de Enfermería que no consientan participar del estudio.

### **3.6. Variables y operacionalización**

#### **Variable 1: Factores de riesgo psicosocial**

##### **Definición conceptual del Factores de riesgo psicosocial**

“Son aquellas circunstancias que se hallan en la vida laboral claramente afines con la distribución, temas y ejecución del trabajo, y que tienen capacidad para influir en el bienestar y la salud biopsicosocial. La presencia de riesgos psicosociales en el trabajo afecta también el desempeño laboral” (51).

##### **Definición operacional de factores de riesgo psicosocial**

Son aquellas circunstancias que se hallan en la vida laboral claramente afines con la distribución, temas y ejecución del trabajo, y que tienen capacidad para influir en el bienestar y la salud biopsicosocial del personal de enfermería que labora en las diferentes áreas del servicio en el hospital Chancay. Se aplica el instrumento método ISTAS21, identificar las necesidades psicosociales del trabajo para desarrollar su habilidad, apoyo social, liderazgo, compensaciones, y doble presencia.

### **Definición conceptual de desempeño laboral**

“Es el proceso donde el trabajador expresa sus competencias integradas a su conocimiento, habilidad, experiencia, sentimiento, actitud, motivación, particularidades y valores que favorecen los resultados que se esperan frente a las necesidades técnica, productiva y servicio en la empresa” (52).

### **Definición operacional de desempeño laboral**

Son manifestaciones de competencias integradas al conocimiento, habilidad, experiencia, sentimiento, actitud, motivación, particularidad y valores que favorecen los resultados que se esperan del personal de enfermería que laboran en diferentes áreas del hospital de Chancay. Se utilizará el instrumento de desempeño laboral relacionado con la competencia profesional mostrada por las Enfermeras en la atención directa y la Motivación profesional por el trabajo.

### **Operacionalización de variables**

Variable: Factores Psicosociales

<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>N DE ITEMS</b>	<b>ESCALA DE MEDICION</b>	<b>ESCALA VALORATIVA</b>
Exigencias Psicológica	1.Trabaja con tranquilidad. 2.Tener una determinación 3.agotamiento emocional. 4.cuidar las emociones. 5.la labor requiere interés perseverante.	1,2,3,4,5	Ordinal	47-60 Pts.: Alto
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	6.Carga de trabajo que se le designa. 7.ocasion para la comunicación con el (a) colega.	6,7,8,9, 10		33-46 Pts.: Medio  20-32 Pts. Bajo

Apoyo social en la empresa	8.estudiar nuevas cosas en el entorno laboral.			
	9.valor en realizar las tareas 10.interés para la institución. - tareas laborales - apoyo de los empleados. - amistad. - solución de diferencias. - Inseguridad laboral	11,12,13, 14,15		
Compensación	- angustia al intercambio de cargo. - Evaluación a la labor	16,17,18		
Doble Presencia	- Concentración en el trabajo. - Hora de trabajo Interrumpida por situaciones personales	19,20		

### Variable : Desempeño Laboral

Dimensiones	Indicadores	N de ítems	Escala de medición	Escala valorativa
Competencia Profesional	*Capacidad cognitiva	1,2,3,4,5,6,7,	Ordinal	114-152 PTS: Bueno
	Entendimiento Rendimiento Postura Cualidad Preparación Recurso Valoración Acciones Destreza	8,9,10.		
	*Capacidad afectiva	11,12,13,14,15,		76-113 PTS: Regular
	Información	16,17,18.		

Motivación Profesional	Habilidad			
	Confianza			
	Realización			
	Respetabilidad			
	Compromiso			
	Oír			
	Cuidado			38-75 PTS:
	Forma de comunicarse			Malo
	*Capacidad			
	Psicomotora	19,20,21,22,		
	Asistencia en enfermería	23,24.		
	Terapéutica			
	Evitar contagio			
	*Motivación Intrínseca			42-56 PTS:
Resultados	25,26,27,28,		Bueno	
Desafíos	29, 30.			
Ocasión				
Ejercicio Profesional				
Reconocimiento			28-41 PTS:	
Esfuerzo en si			Regular	
*Motivación Extrínseca				
Salario				
Bono				
Sugerencia			14-27PTS:	
Inspeccionar el trabajo	31,32,33,34,35		Malo	
Relaciones Humanas	36,37,38.			
Ayuda				
Resguardo				
Técnicas				

### **3.7 Técnicas e instrumento de recolección de datos**

#### **3.7.1 Técnica de recolección de datos**

##### **Técnica para la variable Independiente: Factor de Riesgo Psicosocial**

La técnica para la variable del Factores de Riesgos Psico-sociales se utilizará la encuesta, a los licenciados en enfermería del hospital de Chancay, con la finalidad de conseguir datos sobre dichos factores de riesgo, es esa ubicación específica, además de su grado de riesgo. Esta metodología se puede aplicar a cualquier tipo de empresa, se realiza a partir de los cuestionarios de aplicación individual (53).

##### **Técnica para la Variable Dependiente: Desempeño Laboral.**

Se utiliza como técnica la encuesta, al personal profesional de enfermería del hospital de Chancay. A través de esta técnica “la información es recogida usando procedimientos estandarizados de manera que a cada individuo se le hacen las mismas preguntas en más o menos la misma manera” (51).

#### **3.7.2 Descripción del instrumento**

##### **Instrumento de la variable Independiente: Factor de Riesgo Psicosocial**

El Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ). Llamado método istas21 fue creado en el 2000 por un grupo multidisciplinario del Instituto Nacional de Salud Laboral en Dinamarca, liderado con Kristensen a la cabeza, luego fue adaptada en España por Moncada et al. (2005) (52).

Este Cuestionario tiene de dos secciones: una general con 5 ítems de información demográfica e identificación laboral, actividad o área laboral; y la sección de riesgo psicosocial tiene 20 ítems en 5 dimensiones: D1. Exigencias psicológicas (5 ítems) D2. Trabajo activo y desarrollo de habilidades (5 ítems)

D3. Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo (5 ítems).D4. Compensaciones en el trabajo (3 ítems) y D5. Doble presencia (2 ítems).

Para calificar El cuestionario de la variable del factor psicosocial método-istas 21 se utilizó la escala de Likert que cuenta con 5 niveles: Siempre [5] Muchas veces [4] Algunas veces [3] Solo algunas veces [2] Nunca [1]. “El cálculo de puntuaciones se hace directamente con los puntos obtenidos sin transformarlo a porcentajes. Con este puntaje se realizar un cálculo de cantidad de trabajadores que se encuentran en niveles de riesgo bajo, medio o alto. utilizando los límites de cuerdo a la Tabla de valoración” (53).

### **Instrumento de la variable 2 desempeño laboral**

Los instrumentos a utilizar para el desempeño son cuestionarios elaborados por la investigadora Machillanda en Venezuela en el año 2005. Validado por Vidal Alfonso Soplá Alvarado en 2018 en Amazonas, Chachapoyas. El instrumento está estructurado por 38 preguntas que divididas en 2 dimensiones: La dimensión de competencia profesional y la dimensión motivación profesional (54).

Se aplicará una escala Likert con los valores correspondientes: “Dimensión de competencia profesional: probablemente si (4), indeciso (3), probablemente no (2),definitivamente no(1)”. En la dimensión motivación profesional se tienen estos valores: “altamente motivado (4), medianamente motivado (3), ni motivado ni desmotivado (2), nada motivado (1).Esto permite clasificar el desempeño laboral en los rangos de bueno, regular y malo” (54).

Para la medición de la variable se tomarán las siguientes puntuaciones:

“Bueno : 114 -152 puntos Regular : 76 – 113 puntos Malo : 38– 75 puntos”

**Para competencia profesional:**

“Bueno : 72 – 96 puntos Regular : 48 – 71 puntos Malo : 24 – 47 puntos”

**Para Motivación profesional:**

“Bueno : 42 – 56 puntos Regular : 28 – 41 puntos Malo : 14 – 27 puntos”

**3.7.3 Validación**

**Para el factor de riesgo psicosocial**

Este instrumento fue validado y traducido como cuestionario istas21 por “la Superintendencia de Seguridad Social en la versión COPSOQ (ISTAS 21), con el apoyo de la Dirección del Trabajo, el Instituto de Salud Pública y la Escuela de Salud Pública de la Universidad de Chile, con los autores del instrumento ISTAS 21(55). validado en Chile, para la validación en Perú fue por juicio de experto.

**Validación para el desempeño laboral**

Validez de contenido del instrumento por juicio del experto. Para medir el Desempeño laboral, se usará el instrumento de la investigadora Machillanda, que fue hecha su validación por Vidal Alfonso Sopla en 2018, en Amazonas, Chachapoyas (54).

### **3.7.4 Confiabilidad**

#### **Para factores de riesgo Psico social**

EL procedimiento que se utilizo fue el “coeficiente de Alfa de Cronbach = 0,75 incluye 20 preguntas, en escala tipo Likert, de tal forma que el mayor puntaje indica un mayor riesgo en cada una de sus dimensiones, esto permite clasificar en los rangos bajo, medio, y alto la exposición de los factores de riesgo psicosocial” (56).

#### **Para desempeño laboral**

El procedimiento que se utilizó fue el coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach con una confiabilidad de= 0.89. en atención a este valor (0.89) y según la ubicación en el cuadro de valores, refleja una confiabilidad alta (54).

### **3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos**

Luego de ser aprobado el presente proyecto de investigación por el comité de la universidad Norbert Wiener, se remita solicitud dirigida al Director General del hospital de Chancay. Se realiza la reunión con el departamento de enfermería y con las jefas de los servicios con el fin de dar atención al cuestionario.

#### **Análisis de datos**

se utilizará la estadística de chi cuadrado, el programa Microsoft Excel 2010 y el software estadístico SPSS versión 25 .con el objetivo de evaluar la relación entre las variables de factores de riesgo psicosocial con el desempeño laboral.

### **3.9 Aspectos éticos**

Principio de justicia: Todo el trabajador de enfermería serán tratados con espontaneidad, cortesía y paridad. Así mismo los datos que se obtengan serán legítimos (57).

Principio de autonomía: Se solicitará el consentimiento informado para ser parte de la muestra y respetará su decisión.

Principio de beneficencia: Se expondrá a los encuestados el objetivo de la investigación, la cual una vez concluida se le informará de los resultados (58).

Principio de no maleficencia: La investigación no afectará la integridad física y emocional de los participantes (59).

## CAPITULO IV: ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

### 4.1 Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2021							2022				
	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo
Identificación del Problema												
Búsqueda bibliográfica												
Elaboración de la situación problemática, problemática general y específica												
Elaboración de los objetivos generales, específicos y justificación												
Elaboración de las delimitaciones, recursos.												
Elaboración de las bases teóricas e hipótesis												
Elaboración del enfoque y diseño de investigación												

Elaboración de Población, muestra y muestreo			■									
Elaboración de Técnicas e instrumentos de recolección de datos			■	■	■							
Elaboración del plan de procesamiento y análisis de datos			■	■	■							
Elaboración de los aspectos bioéticos						■						
Elaboración de los aspectos administrativos del estudio						■	■					
Elaboración de los anexos								■	■			
Aprobación del proyecto										■		
Trabajo de campo											■	
Redacción del informe final												■

Actividades cumplidas



Actividades por cumplir



#### 4.2 Presupuesto

MATERIALES	2021							2022					Total
	Junio	Julio	Agosto	Set.	Oct.	Nov.	Dic.	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	
<b>Equipos</b>													
1 laptop	3,000												3000
1 impresora	1,200												1200
USB	40												40
<b>Materiales de escritorio</b>													
Bolígrafos			20					20					40
Hojas Bond A4 para impresión		15		15				30			30		90
Libreta de apuntas		15											15
Sobre manila				10									10
<b>Servicios</b>													
típeo		50		50		50		50		50		50	300
Encuadernación												180	180
alimentacion		20	20	30	20	30	20	20	20	20	20	20	240
Movilidad		20	20	20	20	20		20	20	20	20	20	200
Servicio de impresión			40			30					40	40	150
Servicio de telefónica		30	40	40	40	20		30	40	40	30	40	350
Servicio de internet	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	720
fotocopiado		20		20		20			20	20			100
<b>Recursos Humanos</b>													
Digitador				100							300		500
Estadístico											250		250
<b>Imprevistos</b>		30		30	30	30		30			40	30	220
<b>TOTAL</b>	<b>4300</b>	<b>260</b>	<b>200</b>	<b>375</b>	<b>170</b>	<b>260</b>	180	<b>260</b>	<b>160</b>	<b>210</b>	<b>790</b>	<b>440</b>	7605

Presupuesto global:

<b>N</b>	<b>ITEMS</b>	<b>COSTO</b>
1	Equipos	4,240
2	Materiales	155
3	Servicios	2240
4	Recursos humanos	750
5	Otros	220
	<b>total</b>	<b>7605</b>

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Moreno B. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas [Internet].; 2010 [cited 2022 abril 16]. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/236151656\\_factores\\_y\\_riesgos\\_psicosociales\\_formas\\_consecuencias\\_INSHT](https://www.researchgate.net/publication/236151656_factores_y_riesgos_psicosociales_formas_consecuencias_INSHT).
2. Takala Y. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo: más de una década promoviendo la prevención. Med. segur. trab. 2007 diciembre; 53(209): p. 5-8.
3. OMS/OPS. Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. [Online].; 2016 [cited 2022 abril 18]. Disponible en: [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es).
4. Organización Internacional del Trabajo. Seguridad y salud en el trabajo, 2020. OIT. [Online].; 2021 [cited 2022 marzo 16]. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.ht>.
5. Organización Internacional del Trabajo. La organización del trabajo y los riesgos psicosociales una mirada de género. [Online].; 2012 [cited 2022 marzo 16]. Disponible en: [http://www.saltra.una.ac.cr/images/SALTRA/Documentacion/Publicaciones\\_OIT/A\\_nexo\\_OIT\\_3.pdf](http://www.saltra.una.ac.cr/images/SALTRA/Documentacion/Publicaciones_OIT/A_nexo_OIT_3.pdf).

6. Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional. Exposición al estrés: riesgos ocupacionales en los hospitales. EE.UU.: Centros para el control y prevención de enfermedades (CDC), Salud y Servicios Humanos Nueva York: NIOSH; 2008.
7. Bautista R, Cienfuegos R, Aguilar E. El desempeño laboral desde una XZ7 perspectiva teórica. Revista Científica Valor agregado. 2021; 8(1).
8. García C. Mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores del sector salud: el caso de Nicaragua. Revista Ciencias Sociales. 2011; 32(69): p. 81-100.
9. Marrero C, García A. Vivencias de las enfermeras ante la muerte, una revisión. Revista de enfermería ene. 2019; 13(2).
10. Espinosa A, Gilbert M, Oria M. El desempeño de los profesionales de Enfermería. La Revista Cubana de Enfermería. 2022 Enero-marzo; 38(1).
11. Oseda J. Factores de riesgo psicológico-social y desempeño laboral en los doctorandos de educación de una universidad. Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación. 2021 marzo; 5(17).
12. Romero-Herrera G, Flores-Zamora E, Cárdenas-Sánchez P, Ostiguín-Meléndez R. Análisis de las bases teóricas del modelo de sistemas de Betty Neuman. Enferm. univ. 2018 abril; 4(1).
13. Avendaño C, Bustos P, Espinoza P, Garcia F, Pierart T. Burnout y apoyo social en personal del servicio de psiquiatría de un hospital público. Cienc. enferm. 2009 agosto; 15(2).

14. Jiménez C, Orozco M, Caliz N. Factores de riesgos psicosociales en . auxiliares de enfermería de un hospital de la red pública en la ciudad de Bogotá, Colombia. rev.udcaactual.divulg.cient. 2017 Junio; 20(1): p. 23-32.
15. Arroyo O. Riesgos psicosociales en el personal de enfermería que labora en el Hospital San Luis de Otavalo, 2016 Otavalo: Universidad Técnica del Norte; 2017.
16. Sánchez B. Efectos de las condiciones psicosociales en el desempeño laboral del personal profesional de enfermería del Hospital General Teófilo Dávila. (Tesis de posgrado) Machala: Universidad Técnica de Machala; 2017.
17. Alvarado V. Factores psicosociales que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las Áreas de Hospitalización del Hospital Materno – Infantil Dra. Matilde Hidalgo (Tesis Para Optar el Título Profesional de Licenciado en Enfermería) Guayaquil: Universidad de Guayaquil; 2019.
18. Hormaza A, Ceballos M. Factores de Riesgo Psicosocial Determinantes del Estrés que Inciden en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Área Asistencial del Servicio de Urgencias de la E.S.E. Centro Hospital Luis Antonio Montero, Colombia 2021 [Tesis de grado] Bogotá: Universidad ECCI; 2021.
19. Del Águila C. Evaluación de riesgo psicosocial en el trabajo y su influencia en el desempeño laboral del personal asistencial del centro de salud de Morales Lima: Universidad nacional de san Martín; 2018.

20. Chambi P. Factores de riesgo psicosocial relacionado con el desempeño laboral en el personal profesional hospital Honorio delgado – 2019 [Tesis para optar el grado licenciada de enfermería] Lima: Universidad san Agustín de Arequipa; 2019
21. Huamán R. Gilt G. Factores de riesgo psicosocial relacionado con desempeño laboral en el personal de la posta medica San Rafael 2021. [Online].; [cited -Sep-2021 Available from: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1237>
22. Charría V, Sarsosa K, Arenas F. Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. Revista Facultad Nacional de Salud Pública. 2011; 9(4).
23. OIT Organización Mundial del Trabajo. Factores psicosociales en el trabajo. Naturaleza, incidencia y prevención. [Online].; 1984 [cited 2022 abril 16]. Disponible en: <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>.
24. Escuela Europea de Excelencia. ISO 45003 y los riesgos psicosociales: requisitos de la norma para garantizar la salud mental. [Online].; 2022 [cited 2022 marzo 18]. Disponible en: <https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2022/02/iso-45003-y-los-riesgos-psicosociales-requisitos-de-la-norma-para-garantizar-la-salud-mental/>.
25. García J. Manual de prevención de riesgos laborales. 3rd ed. Barcelona: Atelier; 2012.

26. Moreno B, Báez C. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas Madrid: Editorial de la Universidad Autónoma de Madrid; 2010.
27. Ramos M. Salud en el trabajo y riesgos laborales emergentes Madrid: Bomarzo S.L; 2013.
28. Ritter M. Cultura organizacional: gestión y comunicación Buenos Aires: La Crujía; 2008.
29. CEPYME. Canal de comunicaciones en riesgo psicosocial. [Online].; 2019 [cited 2022 marzo 22]. Disponible en: <http://prp.cepymearagon.es/index.php/metodologias-de-evaluacion-de-riesgos-psicosociales/>.
30. Collantes M, Marcos J. La salud mental de los trabajadores Madrid: La Ley; 2012.
31. CoPsoQ Iistas 21. Instrumento para la prevención de riesgos psicosociales versión corta para pequeñas empresas y autoevaluación. [Online].; 2014 [cited 2022 abril 18]. Disponible en: [http://www.istas.ccoo.es/descargas/cuestionario\\_vc.pdf](http://www.istas.ccoo.es/descargas/cuestionario_vc.pdf).
32. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. NTP 703: El método COPSOQ (ISTAS 21, PSQCAT 21) de evaluación de riesgos psicosociales. [Online].; 2003 [cited 2022 abril 12]. Disponible en: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/D>.

33. Fernández R. La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo San Vicente de Alicante: Editorial Club Universitario; 2010.
34. Moncada S, Llorens C, Navarro A, Kristensen T. ISTAS21 COPSOQ: versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague. Arch Preven Riesgos Laboral. 2005; 8(1): p. 18-29.
35. Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos. 5th ed. Bogotá: McGraw-Hill Interamericana; 2000.
36. Salas R. Propuesta de estrategia para la evaluación del desempeño laboral de los médicos en Cuba. [Internet]. Educ Med Super. 2010 Sep; 24(3).
37. Noguera L. Estrategias Gerenciales basadas en la Inteligencia Emocional para el Desempeño del Personal de la Dirección de Desarrollo Estudiantil de la Universidad De Carabobo. Venezuela. 2012 (Trabajo de grado para optar al grado de Magister) Valencia: Universidad De Carabobo; 2012.
38. López D. La motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Carabobo (Tesis para optar al grado de Magister) Valencia: Universidad de Carabobo; 2015.
39. Alvarado K. Teorias de enfermería Hildegard Peplau. [Online].; 2020 [cited 2022 abril 16]. Disponible en: <http://teoriasdeenfermeriauns.blogspot.com.es/2012/06/hildegard-peplau.html>.
40. Coa M. Riesgo Ocupacional en profesionales de enfermería Sala Operaciones Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas; Lima 2009.

- [Tesis para optar la especialidad en centro Quirúrgico] Lima: UNMMSM; 2015.
41. Robbins S, Stephen D, Coulter A. Administración. Un empresario Competitivo. 8th ed. Naucalpan de Juárez: Pearson Educación; 2013.
  42. Chiavenato I. Entrenamiento y Desarrollo de Personal. Administración de Recursos Humanos Bogotá: McGraw-Hill; 1999.
  43. Blay C. La evaluación de la competencia profesional: ¿Están cambiando los tiempos? Rev Rol Enf. 1999; 22(6).
  44. Machillanda D. Desempeño Laboral de los Profesionales de Enfermería en el Hospital Vargas de Caracas Durante el Segundo Trimestre Caracas: UCV; 2005.
  45. Martínez J. El paciente simulado y formación continuada en atención primaria de salud. Formación médica continuada en atención primaria. Rev Rol Enf. 2007; 4(3).
  46. Gibson J. Dirección y administración de empresas México: Mosby Doyma Libros; 2006.
  47. Pérez A. Evaluación del Desempeño Laboral. [Online].; 2009 [cited 2022 abril 16. Disponible en: <https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents>.
  48. Flores C. Motivación, una alternativa para el éxito Caracas: FUNDAUPEL; 2004.
  49. Álvarez G, Miles D. El papel de la empleabilidad en la satisfacción laboral de los trabajadores temporales. Revista Galega de Economía. 2006; 15(0).

50. Ivancevich J. Fundamentos de dirección y administración de empresas Bogotá: McGraw Hill; 2001.
51. Hernandez C, Fernandez B, Batista s. Metodología de la Investigación México: McGraw Hill; 2014.
52. Moncada S. Método ISTAS21 COPSOQ: adaptacion del cuestionario psicosocial de Copenhague. Arch Preven Riesgos Laboral. 2005; 8(1): p. 18-29.
53. INSHT. VI Encuesta nacional de Condiciones de trabajo Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; 2010.
54. Machillanda D. Desempeño Laboral de los Profesionales de Enfermería de la Universidad Central de Venezuela. Caracas: UCV; 2005.
55. MINSA. Reporte de exposición a factores de riesgo ocupacional en los ambientes de trabajo Lima: Dirección General de salud; 2013.
56. Gracia E, Martinez I. El control de emociones en el trabajo: una revisión teórica del trabajo emocional. [Online].; 2004 [cited 2022 abril 23. Disponible en: <http://www.uji.es/bin/publ/edicions/jfi10/psi/10.pdf>.
57. Fidalgo M. Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (II): consecuencias, evaluación y prevención Madrid: INSHT; 2006.
58. OIT. ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. [Online].; 2020 [cited 2021. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at>.
59. OIT, Genero, salud y seguridad. la organizacion del trabajo y los riesgospsicosociales. 2012.

## **ANEXOS**

### ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral en el personal profesional de enfermería en el hospital chancay. junio-diciembre 2022 Lima.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
¿Cuál es la relación que existe entre el factor de riesgo psicosocial y desempeño laboral en el profesional de enfermería del Hospital Chancay. periodo junio-diciembre 2022 Lima, Perú?	Determinar la relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial, y desempeño laboral en profesionales de enfermería.	<b>H1</b> Existe relación estadísticamente significativa entre Los Factores de Riesgo Psicosociales y el Desempeño Laboral del personal profesional de enfermería que laboran en el Hospital chancay – Lima 2022.	<b>Variable 1</b> Factores de riesgo psicosocial. <b>Dimensiones</b> <b>D1.</b> Exigencias psicológicas en el trabajo <b>D2.</b> Trabajo activo y desarrollo de habilidades	<b>Tipo de investigación</b> Nivel.-Aplicado <b>Método y diseño de investigación</b> Método deductivo Diseño observacional, descriptivo, transversal, correlacional. Enfoque cuantitativo <b>Población y muestra</b>

		<p><b>H0</b> No existe relación estadísticamente significativa entre los factores de riesgos psicosocial y desempeño labora del personal profesional de enfermería que laboran en el Hospital chancay – Lima 2022.</p>	<p><b>D3.</b>Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo</p> <p><b>D4.</b>Compensacion es</p> <p><b>D5.</b>Doble presencia</p> <p><b>Variable2</b></p> <p>Desempeño</p> <p>Laboral</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <p><b>D1.</b>Competencia</p> <p>Profesional:</p> <p><b>a).</b>Capacidades</p>	<p><b>Población:</b> <b>90</b> enfermeras asistenciales</p> <p><b>Muestra:</b> 90 enfermeras</p> <p><b>Instrumentos:</b></p> <p><b>Cuestionarios</b></p> <p>Para los factores psicosocial cuestionario ISTAS 21 Modelo (COPSOQ)</p> <p>Original: Moncada, Llorens, Kristensen, Vega. (2011)</p> <p>Este método analiza 20 dimensiones</p>
<p><b>Problemas específicos</b></p> <p>1.¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión de exigencias psicológicas del factor de riesgo</p>	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>1.Identificar la relación entre la dimensión de</p>	<p><b>Hipótesis específico</b></p> <p>1. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión de</p>		

<p>psicosocial y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Chancay -junio -diciembre- Lima 2022?</p> <p>2.¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión de trabajo activo del factor de riesgo psicosocial y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Chancay -junio -diciembre Lima 2022?</p> <p>3.¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión</p>	<p>exigencias psicológicas del factor de riesgo psicosocial y desempeño laboral del profesional de enfermería .</p> <p>2.Determinar la relación entre la dimensión de trabajo activo del factor de riesgo psicosocial y desempeño laboral</p>	<p>exigencias psicológicas del factor de riesgo psicosocial en el desempeño laboral del profesional de enfermería en el hospital chancay lima 2022.</p> <p>2.Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión trabajo activo del factor de riesgo psicosocial en el desempeño laboral del</p>	<p>cognitivas</p> <p>b).Capacidades afectivas</p> <p>c).Capacidades psicomotoras</p> <p><b>D2.Motivacion Profesional</b></p> <p>a. Motivación intrínseca</p> <p>b. Motivacion Extrínseca</p>	<p>psicosociales agrupadas en 5 categorías</p> <p>Para el desempeño laboral se utilizo el cuestionario elaborado por la investigadora Machillanda (2005) Venezuela .</p> <p>El instrumento está estructurado por 38 ítems que se compone de 2 dimensiones. Se usará la escala de Likert</p>
--	---	--	--	---

<p>de apoyo social en la empresa del factor de riesgo psicosocial y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Chancay junio-diciembre Lima 2022?</p> <p>4.¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión de compensación del factor de riesgo psicosocial y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Chancay junio-diciembre Lima 2022?</p>	<p>del profesional de enfermería.</p> <p>3.Describir relación entre la dimensión apoyo social en la empresa del factor de riesgo psicosocial y desempeño laboral del profesional de enfermería.</p>	<p>personal de enfermería en el hospital chancay- Lima 2022.</p> <p>3.Existe relación estadísticamente significativa entre dimensión apoyo social en la empresa del factor de riesgo psicosocial en el desempeño laboral del personal de enfermería en el hospital chancay lima 2022.</p>		
--	---	---	--	--

<p>5.¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión doble presencia del factor de riesgo psicosocial y desempeño laboral del profesional de enfermería en el Hospital Chancay - junio -diciembre 2022?</p>	<p>4.Determinar la relación entre la dimensión de compensación del factor de riesgo psicosocial y desempeño laboral del profesional de enfermería.</p> <p>5.Identificar relación entre la dimensión doble presencia del factor de riesgo</p>	<p>4.Existe relación estadísticamente significativa entre dimensión de compensación del factor de riesgo psicosocial en el desempeño laboral del personal de enfermería en el hospital chancay lima 2022.</p> <p>5.Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión doble</p>		
--	--	--	--	--

	psicosocial y desempeño laboral del profesional de enfermería.	presencia del factor de riesgo psicosocial en el desempeño laboral del profesional de enfermería en el hospital chancay lima 2022.		
--	--	--	--	--

## Anexo 2: Cuestionario

### factores psicosociales (53)

Este cuestionario incluye 25 preguntas. para responder elija una sola respuesta para cada pregunta y marque con una x. debe responder todas las preguntas. recuerde que no existen respuestas buenas o malas. lo que interesa es su opinión sobre los contenidos y exigencias de su trabajo.

#### I.-Sección general de datos demográficos, de salud y laborales

##### A. Datos demográficos

##### 1. Sexo

a) Hombre

b) Mujer.

##### 2. ¿Qué edad tiene?

a) Menos de 26 años

b) Entre 26 y 35 años

c) Entre 36 y 45 años

d) Entre 46 y 55 años

e) Más de 55 años

##### B. Caracterización de su trabajo actual.

##### 3. ¿En qué unidad geográfica trabaja usted

1		
2		
3		
4		

--	--	--

4. ¿En qué estamento /nivel de responsabilidad pertenece usted? (operario, técnico, administrativo, etc)

1		
2		
3		
4		

5. ¿En qué departamento, unidad o sección trabaja usted

-

1		
2		
3		
4		

-

<b>Dimensión Exigencias psicológicas</b>		<b>Siempre (5)</b>	<b>mayoría de veces (4)</b>	<b>Algunas veces (3)</b>	<b>Solo unas pocas veces (2)</b>	<b>Nunca (1)</b>
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?					
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					
<b>Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades</b>		<b>Siempre (5)</b>	<b>mayoría de veces (4)</b>	<b>Algunas veces (3)</b>	<b>Solo unas pocas veces (2)</b>	<b>Nunca (1)</b>
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?					
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?					

<b>Dimensión apoyo social en la empresa</b>		<b>Siempre</b>	<b>mayoría de veces</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Solo pocas veces</b>	<b>Nunca</b>
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediato superior?					
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
<b>Dimensión compensaciones</b>						
16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					

<b>Dimensión doble presencia</b>						
19	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez?					

### Anexo 3: Cuestionario

#### Desempeño laboral (54)

Lea detenidamente cada pregunta, para lo cual se le solicita responder con veracidad las siguientes preguntas y marcar con un aspa (x) la respuesta que crea conveniente

Probablemente si (4) Probablemente no (2) indeciso (3) definitivamente no (1)

<b>CAPACIDAD COGNITIVA</b>	Probablem ente SI (4)	Indeciso (3)	Probablem ente No (2)	Definitiva mente NO (1)
1. Evaluar los propios conocimientos sobre el cuidado del paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica				
2. Evaluar actitudes, habilidades de la función asistencial favorece mi desempeño en la unidad clínica				
3. Planificar actividades aplicando los conocimientos adquiridos relacionados con la administración del cuidado favorece mi desempeño en la unidad clínica				
4. Promover un entorno favorable aplicando la comunicación efectiva con el equipo facilita mi desempeño				

en la unidad clínica				
5. Realizar acciones educativas que promuevan cambios de hábito en el paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica				
6. La evaluación periódica, de aprendizaje del paciente, favorece y desempeño en la unidad clínica				
7. Utilizar los recursos existentes para la investigación, favorece mi desempeño en la unidad clínica.				
8. Participar en el proceso de evaluación de investigación, favorece mi desempeño en la unidad				
9. Participar en actividades gremiales favorece mi desempeño en la unidad clínica				
10. Desarrollar una práctica profesional fundamentado en el derecho de los pacientes, favorece mi desempeño en la unidad				

<b>CAPACIDAD AFECTIVA</b>	Probablemente SI	Indeciso	Probablemente NO	Definitivamente NO
11. La comunicación verbal, que establezco con mis superiores facilita mi desempeño en la unidad clínica				
12. La comunicación escrita recibida de mis superiores sobre la ejecución de una actividad, facilita mi desempeño en la unidad clínica				
13. El establecimiento de relaciones de trabajo afectuosas, facilitan mi desempeño en la unidad clínica				
14. Escuchar con atención los problemas del paciente facilitan mi desempeño en la unidad clínica				
15. El trato respetuoso que recibo de mis compañeros de trabajo facilita mi desempeño en la unidad clínica				
16. El trato respetuoso que recibo de mis superiores de trabajo facilita mi desempeño en la unidad clínica				
17. La ejecución de forma responsable de las actividades asignadas facilitan mi desempeño en la unidad clínica				
18. Actuar con responsabilidad ante el paciente facilita mi desempeño en la unidad clínica				

<b>CAPACIDADES PSICOMOTORAS</b>	Probabl emente SI	Indec iso	Probable mente NO	Definitiva mente NO
19. realizar cuidados de enfermería integrales al paciente facilitan mi desempeño en la unidad clínica				
20. realizar el baño en cama al paciente favorece mi desempeño en la unidad clínica				
21. Cumplir los 5 correctos en la administración de tratamiento, favorece mi desempeño en la unidad clínica				
22. Ofrecer información al paciente sobre el tratamiento indicado favorece mi desempeño en la unidad clínica.				
23. Cumplir las medidas de precaución universal al ofrecer cuidados al paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica				
24. Aplicar estrategias para la prevención de infecciones en los pacientes, favorece mi desempeño en la unidad clínica.				

<b>MOTIVACION INTRINSECA</b>	Altamente motivado (4)	Medianamente motivado (3)	Ni motivado ni desmotivado (2)	Nada motivado (1)
25. La oportunidad que tengo para enfrentar retos en mi práctica profesional me hace sentir				
26. La oportunidad que tengo de crecer profesionalmente me hace sentir				
27. La oportunidad que tengo de recibir premios institucionales por mi desempeño me hace sentir				
28. La oportunidad que tengo de recibir de recibir un ascenso por mi desempeño me hace sentir				
29. La oportunidad que tengo de desarrollar mi práctica profesional de forma eficiente me hace sentir				
30. El valor que le otorgo a mi profesión me hace sentir				

<b>MOTIVACION EXTRINSECA</b>	Altamente motivado (4)	Medianamente motivado (3)	Ni motivado ni desmotivado (2)	Nada motivado (1)
31. El salario que recibo por el trabajo realizado me hace sentir				
32. Los bonos adicionales que recibo por el trabajo realizado me hace sentir				
33. Las orientaciones que recibo del supervisor de enfermería por el trabajo realizado me hace sentir				
34. El apoyo que recibo del coordinador de enfermería me hace sentir				
35. La aceptación que obtengo de mis compañeros de trabajo me hace sentir				
36. Las relaciones de trabajo establecidas con el equipo directivo me hace sentir				
37. Contar con recursos materiales para la protección de mi salud me hace sentir				
38. Tener un ambiente confortable para el descanso nocturno me hace sentir				

#### Anexo 4: Consentimiento informado

##### Consentimiento informado de la investigación

La finalidad del documento es darle a conocer, que usted ha sido seleccionado a participar en el estudio de investigación sobre: “Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral del personal profesional de Enfermería del hospital chancay”.

Su participación es importante en este estudio de investigación, se solicitará que responda los cuestionarios de dicho tema, se espera que responda de manera clara y verídica para conseguir los resultados esperados. El cuestionario contiene preguntas generales de datos demográficos y una sección específica de factores de riesgo psicosociales, y desempeño laboral.

La participación de este estudio es voluntaria, la información que se recabe es confidencial, sus datos serán anónimos. Si tiene alguna interrogante puede hacerlo llegar durante su participación. Es necesario su firma después de haber leído la información.

-----  
Firma del Profesional  
DNI: