



Universidad  
**Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**Trabajo Académico**

Factores de riesgo psicosociales relacionado al desempeño laboral del personal de salud de un establecimiento de salud, Lima 2023

**Para optar el Título de**  
Especialista en Enfermería en Salud Ocupacional

**Presentado Por:**

**Autora:** Sipán Baltazar, Sybila Milagros

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-3593-4164>

**Asesor:** Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888>

Lima – Perú

2024

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, Sipán Baltazar, Sybila Milagros, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad de Enfermería en Salud Ocupacional de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado “Factores de riesgo psicosociales relacionado al desempeño laboral del personal de salud de un establecimiento de salud, Lima 2023”, Asesorado por el Docente Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio, DNI N° 09542548, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888>, tiene un índice de similitud de 5 (Cinco) %, con código oid:14912:357513234, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....  
 Firma de autor(a)  
 Sipán Baltazar, Sybila Milagros  
 DNI N° 43896156



.....  
 Firma del Asesor  
 Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio  
 DNI N° 09542548

Lima, 10 de Septiembre de 2023

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo académico lo dedico a mi familia en especialmente a mi madre que es el principal pilar en mi formación, a mi hijo por su afecto y por creer siempre en mí y a mi hermana por siempre brindarme su apoyo.

## **AGRADECIMIENTO**

Doy gracias a Dios por permitirme seguir cumpliendo mis metas y a mi familia por la paciencia y comprensión durante el proceso de elaboración del presente trabajo académico.

**Asesor: Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio**  
**Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888>**

## **JURADO**

**Presidente** : Dra. Reyes Quiroz, Giovanna Elizabeth  
**Secretario** : Mg. Rojas Trujillo, Juan Esteban  
**Vocal** : Mg. Yaya Manco, Elsa Magaly

## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice	v
Resumen	viii
Abstract	ix
<b>1. EL PROBLEMA</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	5
1.4.1. Teórica	5
1.4.2. Metodológica	6
1.4.3. Práctica	6
1.5. Delimitación de la investigación	6
1.5.1. Espacial	6

1.5.2. Temporal	7
1.5.3. Población o unidad de análisis	7
<b>2. MARCO TEÓRICO</b>	
2.1. Antecedentes	8
2.1.1. A nivel internacional	8
2.1.2. A nivel nacional	10
2.2. Bases teóricas	12
2.3. Formulación de hipótesis	27
2.3.1. Hipótesis general	27
2.3.2. Hipótesis específicas	28
<b>3. METODOLOGÍA</b>	
3.1. Método de la investigación	29
3.2. Enfoque de la investigación	29
3.3. Tipo de investigación	29
3.4. Diseño de la investigación	29
3.5. Población, muestra y muestreo	29
3.6. Variables y operacionalización	30
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	35
3.7.1. Técnica	35
3.7.2. Descripción de instrumentos	35
3.7.3. Validación	36
3.7.4. Confiabilidad	37
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	37



3.9. Aspectos éticos	37
<b>4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS</b>	
4.1. Cronograma de actividades	39
4.2. Presupuesto	40
<b>5. REFERENCIAS</b>	41
<b>ANEXOS</b>	
Anexo 1: Matriz de consistencia	59
Anexo 2: Instrumentos	61
Anexo 3: Consentimiento informado	65
Anexo 4: Informe de originalidad	68

## **RESUMEN**

En la actualidad la globalización ha ocasionado grandes cambios en las condiciones y características del trabajo, cuando estos cambios son considerados desfavorables para el trabajador se genera los factores de riesgo psicosocial, provocando no solamente problemas en la salud sino también afecta el desempeño laboral, el aspecto personal y social. Por ello, la presente investigación es titulada “Factores de riesgo psicosocial relacionado al desempeño laboral del personal de salud de un establecimiento de salud, Lima 2023” cuyo objetivo principal es “determinar la relación entre factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal de salud de un establecimiento de salud, Lima 2023”. La metodología del estudio será cuantitativa, diseño no experimental, aplicada de corte transversal y de nivel correlacional. La población estará compuesta por 80 profesionales de salud cuya actividad es asistencial – extramural. La técnica para utilizar será la encuesta donde se aplicará 2 instrumentos ya validados: cuestionario SUSES/ISTAS 21 versión breve y Cuestionario de Desempeño laboral. La confiabilidad de ambos instrumentos se comprobó mediante la función estadística Alfa de Cronbach arrojando un 0,711 de fiabilidad para la primera variable y 0,813 de fiabilidad para la segunda variable lo que hace que ambos instrumentos tienen una buena confiabilidad. Los resultados permitirán identificar los factores de riesgo psicosocial y el nivel de desempeño, asimismo, la relación de ambas variables en el personal de salud de un establecimiento de salud.

**Palabras claves:** Factores de riesgo psicosocial, desempeño laboral, personal de salud.

### **ABSTRACT**

Currently, globalization has caused great changes in the conditions and characteristics of work, when these changes are considered unfavorable for the worker, psychosocial risk factors are generated, causing not only health problems but also affecting work performance, the appearance personal and social. Therefore, the present research is titled “Psychosocial risk factors related to the work performance of health personnel of a health establishment, Lima 2023” whose main objective is “to determine the relationship between psychosocial risk factors and the work performance of health personnel. health of a health establishment, Lima 2023”. The methodology of the study will be quantitative, non-experimental design, applied cross-sectional and correlational level. The population will be made up of 80 health professionals, including healthcare and administrative personnel. The technique to use will be the survey where 2 already validated instruments will be applied: SUSES/ISTAS 21 short version questionnaire and Work Performance Questionnaire. The reliability of both instruments was checked using the Cronbach's Alpha statistical function, yielding for the psychosocial risk factors questionnaire the reliability is 0.711 and for the job performance questionnaire the reliability is 0.813, which means that both instruments have good reliability. The results will allow the identification of psychosocial risk factors and the level of performance, as well as the relationship between both variables in health personnel in a health facility.

**Keywords:** Psychosocial risk factors, work performance, health personnel



## **1. EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema**

En las últimas décadas han surgido diferentes factores como la globalización, apertura de modalidades de contratos laborales, competencia empresarial, incremento de la productividad e inestabilidad laboral influyendo en las condiciones de trabajo de manera negativa. Estos aspectos se reflejan principalmente en el personal del sector salud, quienes por la misma profesión están relacionados a trabajos de mayor riesgo, turnos laborables prolongadas, carga laboral, entre otros (1).

En relación con lo mencionado, la Superintendencia de Seguridad Social, la Intendencia de Seguridad y Salud en el trabajo y la Unidad de Prevención y Vigilancia menciona que los riesgos psicosociales cobran mayor importancia por lo cual el ambiente psicosocial en el trabajo es considerado para la Organización Mundial de la Salud y para la Organización Internacional del trabajo como una fuente de nuevos riesgos para la salud de los trabajadores de todo el mundo (2).

En este contexto, todo cambio desfavorable en relación con el ambiente laboral del sector salud donde el personal es parte principal del sistema de salud están expuestos a la presencia de los factores de riesgos psicosociales y con ello a presentar respuestas fisiológicas, cognitivas., emocionales y/o conductuales alterando su salud mental y por ende su desempeño laboral (3).

Por su parte, Omaira y compañera concluyen que todo personal del sector salud se encuentran expuestos a un alto nivel de riesgo psicosocial (76%) y con ello a la presencia de enfermedades impactando en el aspecto laboral. En ese sentido, las dimensiones afectadas son: demanda de trabajo y carga laboral (4).

A su vez, en México identifica que la presencia de los factores de riesgo psicosocial no solo afecta la salud del trabajador sino también el ambiente laboral. Presentando mayor incidencia

en la sobre carga – ritmo de trabajo siendo uno de los factores (exigencia psicológica) más concurrentes para adolecer enfermedades profesionales (5).

La Organización Mundial de la Salud y Organización internacional del trabajo, en su primer análisis mundial identifican que la pérdida de vida y de salud se deriva por las largas jornadas de trabajo pues el trabajar igual o más de 55 horas a la semana, aumenta un 35% de riesgo de presentar un accidente cerebrovascular y trabajar 35 a 40 horas semanales incrementa un 17% el riesgo de fallecer a causa de una cardiopatía isquémica, lo cual demuestra que la tercera parte de la morbimortalidad se relaciona con las jornadas laborales prolongadas considerando ello como factor de riesgo laboral que tiene carácter psicosocial(6).

En el ámbito nacional, el actual modelo del sistema de salud es ineficiente y discontinuo ya que no pueden cubrir las necesidades de la población pues una de las causas es la insuficiente cantidad de profesionales de la salud ocasionando mayor demanda y carga laboral en el personal de las diversas instituciones de salud (7).

Al respecto, el Instituto Nacional de Salud identificó a nivel nacional la prevalencia de riesgos psicosociales laborables destacando la falta de control sobre el trabajo como una dimensión más afectada (40% de los casos), seguida por el capital (24.2 % de los casos) y el apoyo social de calidad de liderazgo (21.2 % de los casos). Asu vez las subdimensiones como posibilidades de desarrollo, claridad de rol, influencia, apoyo social de compañeros y justicia presentan niveles significativos de riesgo psicosocial (8).

Asimismo, según la revisión monográfica respecto a la sobrecarga laboral en el profesional de enfermería es a causa del exceso de horas laborales, así como también el desarrollo del trabajo administrativo adicional al asistencial; sumando a ello; el poco recurso humano de profesionales de salud. Producto de la exigencia psicológica durante el desempeño laboral surgen síntomas de

agotamiento como cefalea, dificultad de atención, estrés, entre otros. Teniendo un impacto negativo en el desempeño laboral de todo enfermero (9).

En el Perú, mediante la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus disposiciones, menciona sobre la presencia de factores psicosociales como parte de los riesgos en el trabajo, debiendo ser previsto por el empleador mediante monitoreos anuales con el objetivo de impedir la exposición de los trabajadores y con ello evitar problemas en la salud de los trabajadores. A parte de ello, a través de la Norma Básica de Ergonomía y del Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico, determina que el empleador debe garantizar las características tanto físicos como mentales y según la naturaleza del trabajo que desarrolla (10).

Por todo lo señalado, hoy por hoy, el sector salud afronta una mayor demanda de atención de pacientes a nivel nacional. Motivo por el cual, un equipo multidisciplinario itinerante es trasladado al interior del país por diferentes vías de transporte (aérea, terrestre o marítima) adaptándose a diferentes realidades, exponiendo su seguridad e integridad pues sus actividades pueden ser desarrolladas en carpas itinerantes o cubriendo horarios atípicos en el hospital. Sumado a ello, durante este tiempo el profesional de la salud se encuentra alejado del rol familiar y con ello posible presencia de diferentes emociones y/o sentimientos. Frente a ello, el presente estudio pretende relacionar los factores de riesgo psicosocial con el desempeño laboral.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal de salud de un establecimiento de salud, Lima 2023?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cómo la dimensión de exigencias psicológicas de los factores de riesgo psicosocial se relaciona con el desempeño laboral del personal de salud?
- ¿Cómo la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades de los factores de riesgo psicosocial se relaciona con el desempeño laboral del personal de salud?
- ¿Cómo la dimensión de apoyo social de los factores de riesgo psicosocial se relaciona con el desempeño laboral del personal de salud?
- ¿Cómo la dimensión de compensaciones de los factores de riesgo psicosocial se relaciona con el desempeño laboral del personal de salud?
- ¿Cómo la dimensión de doble presencia de los factores de riesgo psicosocial se relaciona con el desempeño laboral del personal de salud?

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

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal de salud de un establecimiento de salud.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Identificar cómo la dimensión de exigencias psicológicas de los factores de riesgo psicosocial se relaciona con el desempeño laboral del personal de salud.
- Identificar cómo la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades de los factores de riesgo psicosocial se relaciona con el desempeño laboral del personal de salud.



- Identificar cómo la dimensión de apoyo social de los factores de riesgo psicosocial se relaciona con el desempeño laboral del personal de salud.
- Identificar cómo la dimensión de compensaciones de los factores de riesgo psicosocial se relaciona con el desempeño laboral del personal de salud.
- Identificar cómo la dimensión de doble presencia de los factores de riesgo psicosocial se relaciona con el desempeño laboral del personal de salud.

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

### **1.4.1. Teórica**

El presente proyecto de investigación permitirá evidenciar la realidad sobre los factores de riesgo psicosocial y el nivel de desempeño del personal de salud, a su vez, la relación entre ambas variables, en busca de resultados relevantes para el bienestar laboral y conservación de la salud del personal de salud. Para lo cual, respaldaremos la investigación con el modelo de adaptación de Callista Roy quien indica el nivel de adaptación de la persona a su entorno.

### **1.4.2. Metodológica**

El desarrollo del presente proyecto de investigación en el aspecto metodológico se justifica usando el método científico, con enfoque cuantitativo no experimental de nivel correlacional, aplicando dos instrumentos validados y confiables para la recolección de datos. Ambos instrumentos elaborados para hallar científicamente la correlación de las dos variables planteadas.

### **1.4.3. Práctica**

Se justifica la investigación en el aspecto práctico, puesto que la población de estudio es personal de salud, quienes se encuentran en primera línea de atención de salud frente a situaciones extremas y/o emergencias sanitarias que pone en peligro su estado de salud. Dentro de este marco, nos permitirá establecer estrategias, programas y/o planes de intervención con el propósito de evitar los riesgos psicosociales e incrementar el desempeño laboral.

## **1.5. Delimitaciones de la investigación**

### **1.5.1. Espacial**

La delimitación espacial está centrada en una entidad pública que es un establecimiento de salud ubicado en la provincia y departamento de Lima, Perú.

### **1.5.2. Temporal**

El presente proyecto de investigación se desarrollará en el segundo semestre del año 2023.

### **1.5.3. Población o unidad de análisis**

La población o unidad de análisis de estudio serán los profesionales de salud cuya actividad es asistencial - extramural.

# 1. MARCO TEÓRICO

## 2.1. Antecedentes de la investigación

### 2.1.1. A nivel internacional

Escobar et al., (11) en el 2023, cuyo objetivo “Determinar la influencia de los factores de riesgo psicosocial asociados al desempeño laboral en el personal de Imagenología del Hospital Provincial general docente Riobamba”, el tipo de investigación es de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, correlacional y documental de campo considerando a 19 trabajadores que laboran en el Servicio de Imagenología, en donde se aplicó el método CoPso-Q ISTAS 21 ( Cuestionario Factores de Riesgos Psicosociales) y Cuestionario de Desempeño laboral. En donde se concluye que los factores de riesgo psicosocial que muestran más niveles desfavorables para la salud influyen en el desempeño laboral. Siendo altamente significativos con una correlación superior a 0.5 en las Dimensiones de confianza vertical, Conflicto de rol, Ritmo de trabajo, Influencia, Previsibilidad, Justicia, Exigencias cuantitativas y posibilidades de Desarrollo.

Macías (12), en el 2021, cuyo objetivo “Cómo influyen los riesgos psicosociales en el desempeño laboral de los trabajadores en la Clínica María Auxiliadora de Quito en el periódico 2021. La investigación es no experimental correlacional - transversal, considerando una población de 32 colaboradores de la Clínica en la cual se aplicó los siguientes instrumentos: Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio del Trabajo y Cuestionario de Evaluación de Desempeño por competencias. Los resultados obtenidos demostraron que el 59% de los colaboradores se encuentran en un

nivel de riesgos psicosociales bajo, 41% en un nivel de riesgo medio. En relación con la evaluación de desempeño se obtuvo una calificación satisfactoria representada por el 55% de trabajadores administrativos, en el personal operativo con 48% de trabajadores cuenta con la misma calificación satisfactoria. Por lo cual, se concluye que el desempeño de los colaboradores es influido endeblemente por los riesgos psicosociales.

Marín et al., (13) en el año 2021, cuyo objetivo “Analizar cómo influyen los factores de riesgo psicosocial en el rendimiento laboral del personal de un servicio farmacéutico en la ciudad de Medellín en el periodo comprendido entre 2019 – 2020. Metodológicamente es un estudio cuantitativo de diseño transversal, de tipo descriptivo y correlacional. La población que se consideró fue un total de 22 colaboradores que laboran dentro de un servicio farmacéutico hospitalario en la ciudad de Medellín, para lo cual se aplicó la Batería de instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial- Ministerio de trabajo. El resultado obtenido en su mayoría fue positivo en las siguientes variables: bienestar y ambiente laboral, indicando que el personal del servicio farmacéutico se encuentra en un ambiente laboral sano. Asimismo, la concentración en el trabajo está asociado con la carga laboral, cantidad de trabajo, agotamiento emocional; estos factores pueden influir en el rendimiento laboral de los colaboradores y con ello la presencia de algunas enfermedades laborales de tipo psicosocial tales como depresión, ansiedad, estrés o síndrome de desgaste profesional. Por lo que se concluye, existe un nivel alto de satisfacción y aceptación de roles lo cual existiría un nivel bajo de posibles enfermedades por el factor de riesgos psicosociales de tal forma que no afecta el rendimiento laboral (desempeño laboral).

### **1.1.2. A nivel nacional**

Huamán et al., (14), en el año 2021, tuvo como objetivo “Determinar los factores de riesgo psicosocial relacionado con el desempeño laboral en el personal de la POSTA Medica San Rafael 2021”. Metodológicamente es de tipo cuantitativa, de nivel descriptivo – correlacional y diseño no experimental. Se consideró una población de 134 personas de la Posta Medica San Rafael en la cual se aplicaron cuestionario de “Factores de riesgo psicosocial” y el instrumento “Desempeño laboral” para la variable independiente. Los resultados demostraron que existe una correlación positiva media de Rho de Spearman = 0.580, en relación con los factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral del personal del centro de la Posta Médica San Rafael. Asimismo, el 51% muestra un nivel medio respecto a los factores de riesgo psicosocial, y el 58% muestra un nivel medio de desempeño. Concluyendo que los factores de riesgo psicosocial se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal de la Posta Médica de Sa Rafael 2021.

Namay (15), en el año 2021, tuvo como objetivo “Determinar si existe relación entre los Factores de Riesgo Psicosocial y desempeño en trabajadores de laboratorio clínico en Establecimiento de Salud III-1”. Metodológicamente se empleó un diseño de tipo básico, no experimentar, transversal y correlacional. En la muestra de la investigación estuvo conformada por 35 trabajadores del servicio de laboratorio clínico, en la cual se aplicó 2 cuestionarios: Cuestionario SUSESO/ISTAS 21 y el Cuestionario adaptado Desempeño Laboral cuyo resultado estableció que existe una relación lineal entre la variable Riesgo psicosocial y desempeño laboral ya que el nivel de significancia ( $p = 0.005 < 0,05$ ) y con

un rho  $-0.465$  revelando que existe una correlación moderada e inversamente proporcional. Concluyendo que a mayor presencia de factores de riesgos psicosociales un bajo desempeño laboral.

Flores et al., (16), en el año 2023, en el presente estudio el objetivo principal fue “Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral del profesional enfermero en áreas críticas del Hospital Belén de Trujillo 2022. La metodología empleada fue de tipo no experimental, descriptivo, transversal y correlacional, cuya muestra está conformada por 91 enfermeros, quienes desarrollaron 2 cuestionarios para recolectar datos, el primer cuestionario corresponde a factores de riesgo psicosocial y el segundo para identificar el desempeño laboral. Los resultados obtenidos establecen que el enfermero percibe los factores psicosociales en nivel saludable y excelente representado por un 63% y un 38% en nivel de emergencia y alerta. Respecto al desempeño laboral, el 10% se encuentra en nivel bajo, el 5% en nivel medio y un 85% nivel alto. Asimismo, se desarrolló la prueba chi cuadrado en donde estable relación significativa entre ambas variables. Por otro parte, el coeficiente de V de Cramer es de 0.854, concluyendo que existe una relación positiva muy fuerte.

Chambi et al., (17), en el año 2020, objetivo principal es “Determinar la relación de los factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Honorio Delgado – Arequipa 2019”, cuya metodología de investigación considerada es descriptiva, cuantitativa, correlacional, de corte transversal. La población fue de 128 enfermeras que laboran en el servicio de hospitalización. El método usado fue

la encuesta y técnica la entrevista, en la que se aplicó como instrumento Cuestionario ISTAS -21 versión corta y cuestionario de desempeño laboral. Los resultados corresponden a 96.1% de la población es de sexo femenino siendo el mayor porcentaje de enfermeras más de 51 años (43.8%). El 68.0% de enfermeras presentan un nivel medio de riesgo psicosocial y el 64.1% su desempeño laboral fue regular. Asimismo, según la prueba estadística, existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral, demostrando así que mientras mayor sea el riesgo psicosocial menor será el desempeño laboral.

## **2.2. Base teórica**

### **2.2.1 Factores de Riesgo Psicosocial**

#### **2.2.1.1 Definiciones**

La Organización mundial de la salud (OMS) y la Organización internacional de trabajo (OIT) en 1984 definen que los factores riesgo psicosociales es la “interacciones entre el medio ambiente laboral, la salud mental, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización; por la otra, las capacidades y recursos del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias de los trabajadores pueden influir en su salud, rendimiento y satisfacción” (18).

Por su parte, la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el trabajo precisa que los riesgos psicosociales en el trabajo son aquellos aspectos del diseño, organización y gestión del trabajo y entorno social que pueden causar daños psicológicos, sociales o físicos a la salud de los trabajadores (19).

Adicional a ello, conforme a lo mencionado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el ambiente laboral se puede identificar diversos factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la salud de los trabajadores influyendo y afectando en la productividad de la organización (20).

Además de ello, los factores de riesgo psicosocial también pueden afectar la calidad del trabajo y la productividad de los empleados. Una gestión inadecuada de los factores de riesgo psicosocial puede conducir a una reducción de la productiva, mayores problemas de calidad y menores expectativas (21).

Es así, que las condiciones laborales, las horas trabajadas, las relaciones tóxicas con los compañeros de trabajo, la carga de trabajo, los conflictos entre la familia y el trabajo, la violencia en el lugar de trabajo, la falta de control del trabajo y la mala gestión son sólo algunos de los muchos factores psicosociales (22).

Considerando ello, según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo (INSTH), considera que los factores de riesgo psicosocial poseen dos vertientes: *factores de la organización*, el cual influye la política y filosofía de la empresa, su cultura y sus relaciones laborales; y; *factores laborales*, los que están relacionados con las condiciones laborales, la percepción del trabajo y su calidad (23).

Es así como, en Perú, mediante una resolución los factores de riesgo psicosocial son conceptualizados como factores de riesgo biopsicosociales puesto que las condiciones que existen en el lugar de trabajo y que están directamente relacionadas con el entorno, la estructura, el trabajo en sí y la realización de las tareas; estas condiciones tienen un impacto en el bienestar o la salud (física, psicológica y social) de las personas. trabajadores y desarrollo laboral (24).



Por ello, existen diversos enfoques o métodos para realizar la evaluación de los factores de riesgo psicosocial como es el método COPSQ (ISTAS 21), en la cual integra las dimensiones del modelo demanda – control – apoyo social (Karasek, Theorell y Johnson) y esfuerzo – recompensa (Siegrist) (25).

Este método COPSQ (ISTAS21) ha sido adaptado y validado en Chile en donde se aprobó el cuestionario SUSES/ISTAS21, el cual es un instrumento que permite evaluar y medir los riesgos psicosociales en el trabajo. Este cuestionario tiene 2 versiones, una completa y otra corta, en ambos consideran las 5 dimensiones (Exigencias Psicológicas Cuantitativas; Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades; Apoyo Social en la Empresa y Calidad del Liderazgo; Compensaciones y Doble Presencia) (26).

### **2.2.1.2 Dimensiones de los factores de riesgo psicosocial**

El cuestionario contiene 5 dimensiones y 19 subdimensiones, las cuales son las siguientes (27):

**A.- Dimensión exigencias psicológicas:** Es la percepción respecto a una desproporción entre lo que puedo hacer y lo que la empresa solicita como desafío, relacionando aspectos cuantitativos (cantidad, ritmo y distribución del trabajo) y cualitativos (exigencias emocionales y sensoriales). Esta dimensión cuenta con 5 subdimensiones (28):

- ❖ **Exigencias cuantitativas:** Son las exigencias derivadas de la cantidad de trabajo versus el tiempo asignado para realizarlo. Son altas cuando existe más trabajo del que podemos hacer en el tiempo asignado y suele estar relacionado por falta de personal, inadecuada planificación del trabajo o de la tecnología (29).

- ❖ **Exigencias cognitivas:** En esta exigencia implica procesos mentales que influyen en la toma de decisiones, manejar conocimientos (memoria) y controlar diferentes situaciones a la misma vez (atención) (30).
- ❖ **Exigencias emocionales:** Capacidad de manejo de emociones para no involucrarnos en la situación emocional, de tal manera poder entender la situación y brindar el soporte según corresponda (31).
- ❖ **Exigencias de esconder emociones:** Son las exigencias en la cual permite mantener una apariencia neutra en emociones muy a pesar del comportamiento de las personas que nos rodea (32).
- ❖ **Exigencias sensoriales:** Son las exigencias que implican el uso de los sentidos: atención, visión y precisión a los detalles en relación con los requerimientos del trabajo (33).

**B.- Trabajo activo y desarrollo de habilidades:** Está relacionado con la autonomía y las oportunidades de aplicar y obtener conocimientos y habilidades en el trabajo. Asimismo, integración en la organización (34).

- ❖ **Influencia en el trabajo:** Es la percepción del trabajador referente la opinión e injerencia en relación con el contenido del trabajo (lo qué se hace) y las condiciones en la que desarrolla el trabajo (el cómo se hace) (35).
- ❖ **Posibilidades de desarrollo.** Consiste en las oportunidades que brinda el centro de trabajo para aplicar y desarrollar los conocimientos, poniendo en práctica las habilidades y experiencias de los trabajadores (36).

- ❖ **Control sobre el tiempo de trabajo.** Representa la decisión con respecto al tiempo del desarrollo de las tareas y cuando poder tomar una breve pausa o un descanso a la tarea, ello es una ventaja dentro de las condiciones de trabajo (37).
- ❖ **Sentido del trabajo.** Es el motivo o razón que forma el trabajador con relación a desarrollar un trabajo, en su mayoría es para obtener un ingreso económico, aplicar sus conocimientos, ganar experiencia, etc (38).
- ❖ **Integración en la empresa.** Se relaciona con el inicio del vínculo con la organización y con ello la identificación del trabajador con la empresa u organización (39).

**C.- Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo:** Evalúa el nivel de apoyo que cuenta el trabajador para realizar su trabajo por parte de sus compañeros y supervisores. De tal manera, se puede identificar la calidad de liderazgo por las habilidades del líder con relación a capacitar, motivar y apoyar a cada uno de sus liderados, creando un ambiente buen clima laboral (40).

Esta dimensión cuenta con 4 subdimensiones:

- ❖ **Claridad del rol:** El rol son las tareas planteadas al trabajador, las cuales el trabajador debe de tener el conocimiento concreto respecto a las funciones asignadas al puesto y recursos. De tal forma, los trabajadores tengan claro cuales son los objetivos y las expectativas que la organización tiene sobre ellos (41).
- ❖ **Conflicto de rol:** Consiste cuando el trabajador no cuenta con sus actividades definidas o las exigencias laborales pueden ser incompatibles o

contradictorias desde el punto de vista ético del trabajador, debiendo ser de manera diferente a lo determinado por la empresa (42).

❖ **Calidad de liderazgo:** Se relación principalmente con el jefe o supervisor inmediato, quien motiva y reconoce el trabajo que realiza sus trabajadores. Asimismo, si enseña y plantea objetivos en busca del crecimiento profesional de sus trabajadores y de la organización crea una calidad de gestión de equipos humanos (43).

❖ **Calidad de la relación con compañeros:** Se refiere a una buena interrelación y trabajo en equipo con los compañeros, supervisores y/o jefes de trabajo, estableciendo lazos entre uno y otro. Por ende, el brindar apoyo entre compañeros puede ser indicio de buenas prácticas de comunicación de tal forma que los trabajadores se involucren y cooperen en su trabajo, fomentado un verdadero trabajo en equipo (44).

❖ **Calidad de la relación con sus superiores**

Se relaciona con las características del jefe para ser un buen líder ya que ello influye en la satisfacción personal del trabajador. Asimismo, permite que el trabajador pueda recibir el tipo de ayuda en el momento adecuado para realizar el trabajo (45).

**D.- Compensaciones:** Identifica el reconocimiento que recibe el trabajador por su desempeño realizado y trabajo bien ejecutado, con un trato justo; de ser lo contrario se genera incertidumbre sobre la estabilidad laboral (46).

❖ **Estima Reconocimiento y apoyo de los supervisores y/o jefes por el esfuerzo realizado en su actividad laboral. Recibiendo un trato justo e imparcial** (47).

❖ **Inseguridad respecto a las condiciones del contrato:** Es otra subdimensión, en donde el trabajador presenta preocupación debido a las condiciones de contrato de las cuales son determinadas por la organización, como por ejemplo la estabilidad, renovación, formas y tiempo de pago, bonos asignados según metas, etc. (48).

❖ **Inseguridad respecto a las características del trabajo que realiza:** Esta representada por las preocupaciones del trabajador respecto a las actividades y los cambios que pueden surgir antes o durante el desarrollo de sus actividades como, por ejemplo: cambio de lugar de trabajo, variación en el horario y jornada de trabajo (49).

**E.- Doble presencia:** Las demandas generadas en el aspecto familiar exigen al trabajador asumirlo de manera paralela a las exigencias que están presentes en el aspecto laboral. Considerando ello, una organización laboral puede imposibilitar la compatibilidad de ambos trabajos (50).

❖ **Carga y preocupaciones de tareas domésticas:** Generado por la demanda sobre las responsabilidades que están presente en el aspecto familiar del trabajador. En consecuencia, pueden influir de manera negativo en el desempeño laboral (51).

### **2.2.1.3 Teoría**

#### **Modelo Demanda/Control/Apoyo social (DCAS)**

El modelo inicial considera 2 dimensiones (demanda y control), en donde se plantea, describe y analiza el comportamiento del trabajador asociado a la combinación de las 2 dimensiones. En donde, si existe una alta demanda y alto grado de control, el trabajador muestra un trabajo activo generando aprendizaje y satisfacción en el trabajador. En caso, exista una alta demanda con bajo grado de control se origina condiciones negativas para el trabajador. Siendo objetivo principal el aprendizaje logrado en situaciones que requieren el uso de la energía mental personal (exigencias o desafíos) y el uso de las habilidades para la toma de decisiones (52).

Posteriormente Johnson y Hall, consideran una dimensión denominada Apoyo social puesto que es una variable que ayuda a disminuir el estrés laboral y su ausencia está relacionada con la presencia de enfermedad cardiovascular en comparación de aquellos que tienen trabajo con baja demanda, alto control y apoyo social. La dimensión de "Apoyo Social" se refiere a los diferentes niveles de interacción en el entorno laboral, tanto con los colegas como con los superiores (53).

#### **Modelo Desbalance Esfuerzo Recompensa (DER)**

Este modelo señala la falta de equilibrio entre esfuerzo y recompensa (Monetaria, respeto y apoyo, seguridad y promoción en el trabajo), es decir, si el trabajador realiza una actividad que demanda alto esfuerzo y esta no es recompensada o reconocida a largo plazo, el trabajador será más propenso a estar estresado y con ello presentar mayor predisposición a padecer de enfermedades que afecten su salud (54).

Existen 2 tipos de esfuerzos: el esfuerzo extrínseco (demandas externas) que se centra en las exigencias laborales como la cantidad, nivel de responsabilidad, velocidad y tiempo requerido para el desarrollo de las actividades. El esfuerzo intrínseco corresponde al compromiso excesivo que tiene el trabajador ante las demandas laborales y es caracterizado por aquel trabajador cuya personalidad muestre gran ambición, compromiso por el trabajo y una fuerte necesidad de ser reconocido y respetado por los demás. Las personas con este compromiso excesivo pueden tener percepciones inadecuadas de las demandas y de su capacidad para afrontar situaciones, subestimando así las demandas laborales y sobreestimando sus recursos para hacer frente a estas demandas. Dentro de un periodo, la tensión acumulativa del esfuerzo excesivo reduce su potencial de recuperación y aumenta la probabilidad de tener problemas de salud (55).

## **2.2.2 Desempeño laboral**

### **2.2.2.1 Definiciones**

Chiavenato menciona que el desempeño laboral es la eficiencia que muestran los empleados en el desempeño de su trabajo, la cual es requerida en la empresa y así se convierte en una ventaja competitiva para las empresas hoy en día. De manera similar, Milkovich & Boudreau plantearon que el desempeño laboral está relacionado con las características de cada persona, entre ellas: habilidades, características y conocimientos que adquieren las personas que contribuyen a la competitividad de la empresa (56).

Dicho de otro modo, el desempeño laboral está relacionado con las características de cada persona, podemos mencionar: las características, necesidades y habilidades de cada

persona, las cuales interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización en su conjunto, formando así el resultado de todas sus interacciones. variables de desempeño laboral (57).

Por otro lado, Rojas Zelaya define el desempeño laboral como la forma en que cada empleado realiza una tarea o deber, siendo la motivación como fuente de desarrollo y éxito para la organización, especialmente cuando los recursos humanos son un factor esencial para el desempeño, la supervisión, el liderazgo y la dirección de tareas superiores (58).

El desempeño laboral se refiere al comportamiento de quien lo desempeña, a la eficacia con la que los trabajadores realizan sus tareas de manera efectiva en el lugar de trabajo para que la empresa alcance los objetivos fijados. El desempeño laboral de las personas dependerá de sus acciones y de los resultados que alcancen. Este desempeño es situacional pues varía de persona a persona y depende de varios condicionantes que influyen en gran medida (59).

De esta manera, en la investigación de Apaza hace referencia a Kurt quien define al desempeño laboral como una evaluación más o menos objetiva basada en estándares e indicadores; se refleja los esfuerzos, logros y la calidad del trabajo del empleado. El autor también refiere que hay factores que influyen en el desempeño laboral, como estilo de liderazgo, carga de trabajo, proceso de evaluación, selección de personal, feedback de sus funciones y percepción del trabajador (60).

Por lo tanto, es claro que los autores mencionados coinciden plenamente en que se considera desempeño laboral como la actividad o rendimiento que cada empleado demuestra en su trabajo, en función a las acciones, metas y resultados realizados (61).



### 2.2.2.2 Dimensiones del desempeño

**A.- Orientación de resultados:** Esto se considera una competencia personal y es fundamental para el éxito de una organización. Las personas orientadas a resultados ponen más esfuerzo en lograr objetivos personales y organizacionales. Por eso, estas personas trabajan más allá de sus límites, se adaptan a los cambios y utilizan sus habilidades para lograr buenos resultados (62).

Asimismo; Vela y Orbegoso; citan en su estudio tres elementos básicos de la orientación a resultados (63).

- Intensidad, afecta a la capacidad productiva de una empresa.
- Autocontrol, capacidad de los jefes o líderes para ajustar su trabajo a los resultados que se han establecido desde el inicio del proceso.
- Persistencia, se refiere a la capacidad de una empresa para perseguir persistentemente un objetivo específico, asegurando la continuidad de las tareas en el tiempo.

**B.- Calidad:** Significa que el trabajo se realiza sin errores con el uso apropiado de los recursos disponibles. Además, se considera calidad del desempeño laboral el no requerir una supervisión constante para demostrar el profesionalismo al desarrollar su trabajo, demostrando el respeto al interactuar con el resto de los trabajadores y/o clientes (64).

Por otro lado, se menciona que esta dimensión tiene como finalidad alcanzar la excelencia en el trabajo realizado, mejorando siempre la gestión profesional y personal,

siempre orientada al logro de metas que beneficien a la organización y de alguna manera proporcionen satisfacción personal, profesional (65).

**C.- Relaciones interpersonales:** Hace referencia a la interacción de las personas, formando lazos de amistad, siempre respetando la forma de vida, cultura, religión, etc. Teniendo presente que el ser humano es un ser sociable (66).

Asimismo, estas relaciones interpersonales pueden estar influenciadas por factores internos y externos al trabajador (67):

- **Factores internos**, en la que se considera las actitudes, estilos de comunicación, cultura, personalidad, valores, edad, género y estado civil que determinan las relaciones laborales tanto entre compañeros como con los supervisores, en áreas como cooperación, compromiso, competencia y motivación.

- **Factores externos**, en la cual engloba el nivel socioeconómico, inseguridad y condiciones laborales, tipo de liderazgo – formal, ansiedad laboral, falta de tiempo para recreación, entre otros.

**D.- Iniciativa:** Es la capacidad de iniciar cosas nuevas, brindar aportes creativos e innovadores, alineándose con el objetivo de lograr los resultados deseados. Dicho de otra manera, se relaciona con la propia voluntad y disposición del trabajador respecto a las responsabilidades que debe de llevar a cabo, y de la capacidad activa para asumir dirección absoluta de las acciones en beneficios de todos los interesados, haciéndose cargo con responsabilidad las consecuencias de sus acciones y decisiones. De este modo,

se puede considerar en esta dimensión la proactividad, la participación y resolución de problemas (68).

**E.- Trabajo en equipo:** Es una estrategia o método para alcanzar los objetivos, para lo cual, interactúan todos los trabajadores brindando el esfuerzo, ayuda y apoyo múltiple con la finalidad de lograr un objetivo en común que beneficie a todo el equipo de trabajo. Es así, que mediante el trabajo en equipo permite obtener diversos puntos de vista, provee de diferentes propuestas desarrollando herramientas o estrategias para mejorar los procesos internos creando un ambiente laboral armónico (69).

**F.- Organización:** Hace referencia a la forma de coordinar y reunir los recursos físicos, informáticos, humanos, financieros, etc., siendo imprescindibles para lograr los objetivos. También se refiere a esfuerzos que buscan atraer personas a una organización, donde las responsabilidades, tareas y condiciones están claramente definidas para que los sujetos y equipos puedan desempeñarse de manera óptima (70).

### **2.2.2.3 Desempeño laboral en el sector salud**

En el sector salud, el desempeño laboral es un tema importante tanto en el sector público y privado, ya que laboran frecuentemente bajo presión. En base a diversos estudios, los profesionales de salud perciben con relación al desempeño como efectos positivos y/o negativos, repercutiendo directamente con la atención del paciente y familiares (71).

En la investigación realizada por Lauracio, cita a Castillo et al. quien menciona que el deterioro en el desempeño laboral de los profesionales de la salud está determinado por

condiciones individuales y organizacionales y se manifiesta a través de un menor logro de las metas inherentes a su trabajo; ausentismo, irritabilidad, baja motivación, maltrato a los pacientes y relaciones tóxicas con colegas; generando costos adicionales para los establecimientos de salud (72).

Los mejores sistemas de salud se basan en el buen desempeño de sus empleados. Sin embargo, los sistemas de salud ignoran este aspecto y solo exigen el logro de metas de corto plazo para lo cual requieren un alto compromiso laboral de cada uno de los profesionales de la salud. Especialmente en atención primaria cuyas actividades de promoción preventiva requieren un contacto constante y personal con determinados colectivos, así como una excesiva carga de trabajo (73).

#### **2.2.2.4 Teoría de enfermería de Patricia Benner**

La enfermería siempre ha sido una profesión que cuida de las personas en el proceso de salud y enfermedad, a su vez, de las familias como unidades sociales y de las comunidades. Por consiguiente, necesita desarrollar actitudes y valores que permita brindar las atenciones según las necesidades de cada paciente (74).

Es así como; hoy en día; los profesionales de enfermería pueden desarrollarse en diferentes campos, todos ellos muy importantes. Por ello, basado en la teoría de Patricia Benner quien plantea la “Teoría de aprendiz a experto”, menciona que el incremento de conocimientos es lineal y sumado a las experiencias adquieren habilidades, reflejando un mejor desempeño en el servicio de atención al paciente. Asimismo, Benner indica que la experiencia incrementa cuando la memoria reconoce e integra el conocimiento racional y analítico, mas no se relaciona con el tiempo que lleva desarrollando la actividad. Es así

como, la realidad proporcionada en diferentes situaciones en la cual pueden encontrar diferentes herramientas que al profesional de salud le permita dejar de ser un observador imparcial y ser un participante activo. Estas herramientas son estrategias que permitirán posicionar al profesional de una manera individual siendo cada vez más competente (75).

En el ensayo presentado por Escobar & Jara, menciona que el modelo de Dreyfus de adquisición y desarrollo de habilidades fue adaptado por Benner, estableciendo 5 niveles de competencias, el cambio de niveles se produce cuando el profesional de enfermería adquiere más habilidades y con ello mayor responsabilidad con las personas (76):

- **Principiante:** No cuentan con la experiencia para hacer frente a situaciones que implica el desarrollo de sus actividades. En este nivel se encuentran todos los estudiantes en formación y aquellos profesionales que buscan especialización sin experiencia.
- **Principiante avanzado:** En este nivel los estudiantes demuestran habilidades producto de la experiencia por situaciones reales que han enfrentado o han sido guiados por un profesor que brinda pautas sobre casos clínicos. Es así como el principiante avanzado se encuentra en la capacidad de reconocer de manera intuitiva diferentes situaciones durante el ejercicio de las prácticas clínicas. Para este nivel se encuentran los estudiantes cuyo nivel de formación corresponde a los últimos años.
- **Competente:** Se considera a todos los profesionales egresados, quienes actúan con seguridad durante la atención al paciente. Asimismo, empiezan a dirigir sus propias metas a largo plazo determinando iniciar una especialización y a su vez

escogiendo un lugar laboral en donde pueda demostrar las habilidades y experiencias obtenidas.

- **Eficiente:** El profesional de enfermería se encuentra en la capacidad de identificar situaciones en donde la experiencia permite tomar decisiones asertivas con una comprensión holística demostrando implicancia con el paciente y familia.
- **Experto:** Prima el nivel intuitivo pues deja de basarse únicamente en el conocimiento analítico siendo capaz de reconocer la causa del problema, demostrando dominio clínico pues cuenta con habilidades producto de las experiencias.

## 1.2. Formulación de hipótesis

### 2.3.1 Hipótesis General

**Hi:** Existe relación estadísticamente significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal de salud de un establecimiento de salud de Lima.

**Ho:** No existe relación estadísticamente significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal de salud de un establecimiento de salud de Lima.

### 2.3.2 Hipótesis Especifica

- **Hi:** Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión de exigencias psicológicas y el desempeño laboral del personal de salud.

- **Hi:** Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades y el desempeño laboral del personal de salud
- **Hi:** Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión de apoyo social y el desempeño laboral del personal de salud.
- **Hi:** Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión de compensaciones y el desempeño laboral del personal de salud.
- **Hi:** Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión de doble presencia y el desempeño laboral del personal de salud.

### **3. METODOLOGÍA**

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

El presente proyecto de investigación se aplicará el método hipotético – deductivo. Es por esta razón que se planteará hipótesis, las cuales deberán ser probadas y relacionadas para identificar el grado de correlación desde lo general a lo particular (77).

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

Se establecerá un proyecto de investigación de enfoque cuantitativo correlación ya que se utilizará recolección y análisis de datos estadísticos con el objetivo de probar las hipótesis planteadas (78).

#### **3.3. Tipo de investigación.**

El proyecto de investigación será una ciencia aplicada de tipo descriptivo transversal debido a que se considerará estudios científicos como base. La cual, nos permitirá contrastar con lo obtenido en los resultados, para emitir una conclusión (79).

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

El proyecto de investigación será de diseño no experimental u observacional transversal debido a que la recolección de datos no tendrá intervención directa. Asimismo, los resultados serán sometidos a un análisis estadístico para identificar la correlación entre ambas variables en un determinado momento y espacio (80).

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



El proyecto de investigación contará con una población finita cuya muestra censal por conveniencia es de 80 profesionales de salud cuya actividad es asistencial – extramural, teniendo en consideración el cumplimiento de los criterios de selección (inclusión y exclusión)

**Criterio de inclusión**

- Todo personal de salud asistencial que firmen el consentimiento informado.
- Todo personal de salud asistencial que estén realizando actividades extramurales.

**Criterio de exclusión.**

- Personal de salud asistencial que no firme el consentimiento informado.
- Personal de salud con actividades administrativas.
- Personal de salud asistencial que se encuentre de vacaciones o con licencia con goce de haber o sin goce de haber.

**3.6. Variables y operacionalización**

**Variable 01:** Factores de riesgo psicosociales.

**Variable 02:** Desempeño laboral.

## OPERAZIONALIZACION DE VARIABLES

Dimensión	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles o Rangos
V1: Factores de riesgo psicosocial	Es la interacción desmedida de las condiciones que se encuentran en el trabajo y la percepción, cultura, habilidades, expectativas y necesidades del trabajador. Generando consecuencias negativas en el aspecto de la salud del trabajador (81).	Se medirá con el cuestionario SUSO/ISTAS21 versión breve, validado por Namay Gutiérrez Elizabeth. Las respuestas tienen una escala tipo Likert, con puntuación de 1 a 5, siendo el de mayor riesgo el puntaje mayor.	Exigencias psicológicas	Exigencias cuantitativas	Ordinal	Bajo (20 - 46)
			Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Exigencias emocionales	Nunca (1)	Medio (47 -73)
				Ritmo de trabajo	Alguna vez (2)	Alto (74 - 100)
				Influencia en el trabajo	A veces (3)	
			Apoyo social	Posibilidades de desarrollo	Muchas veces (4)	
				Sentido del trabajo	Siempre (5)	
			Compensaciones	Claridad de rol		
				Conflicto de rol		
				Calidad de la relación		
			Doble presencia	Calidad del liderazgo		
Poca seguridad sobre las condiciones de trabajo						
V2: Desempeño laboral	Según Chiavenato, es el comportamiento de los trabajadores con relación al trabajo asignado. Por otro lado, es también considerado como un valor positivo que aporta a la organización, con la finalidad de lograr las metas trazadas como organización (82).	Se medirá con la Ficha de evaluación de desempeño laboral del Ministerio de salud – MINSA el cual fue validado por Namay Gutiérrez Elizabeth. Las respuestas tienen una escala tipo Likert, con puntuación de 1 a 5, siendo el de mayor riesgo el puntaje mayor.	Orientación de resultados	Termina su trabajo oportunamente. Cumple con las tareas que se le encomienda		
			Calidad	Realiza un volumen adecuado de trabajo		
				No comete errores en el trabajo		
				Hace uso racional de los recursos		
			Relaciones interpersonales	Realiza capacitaciones continuas		
				Se muestra profesional en el trabajo		
				Trato amable al usuario	Nunca (1)	Bajo (20 - 46)
			Iniciativa	Se muestra cortés con el personal y con sus compañeros.	Alguna vez (2)	Medio (47 -73)
				Brinda una adecuada orientación a sus compañeros.	A veces (3)	Alto (74 - 100)
				Evita los conflictos dentro del trabajo.	Muchas veces (4)	
			Trabajo en equipo	Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos	Siempre (5)	
				Se muestra asequible al cambio		
			Organización	Se anticipa a las dificultades		
Tiene gran capacidad para resolver problemas						
Muestra aptitud para integrarse al equipo. Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo						
	Planifica sus actividades					
	Hace uso de indicadores					
	Se preocupa por alcanzar las metas					

### **3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1. Técnica**

La técnica para el recojo de reseñas de campo de los sujetos de estudio será la encuesta, para ambas variables, tanto la variable de desempeño laboral como la variable de factores de riesgos psicosociales. Mediante la encuesta escrita las personas brindarán la información requerida.

#### **3.7.2. Descripción de instrumentos**

##### **Instrumento 01: Factores de riesgo psicosociales**

El cuestionario SUSESO/ISTAS 21 versión breve considerado para el desarrollo de la presente investigación fue validado por Namay Gutiérrez Elizabeth mediante juicios de experto, contiene 20 preguntas de las cuales se agrupan en 5 dimensiones:

- Exigencias – psicológicas.
- Trabajo activo- desarrollo de habilidades
- Apoyo – social.
- Compensaciones
- Doble – presencia.

La calificación se desarrollará a través de una escala de Likert: Siempre (5), muchas veces (4), a veces (3), solo alguna vez (2) y nunca (1).

##### **Instrumento 02: Desempeño laboral**

El cuestionario considerado es la Ficha de evaluación de desempeño laboral del Ministerio de salud – MINSA el cual fue validado por Namay Gutiérrez Elizabeth mediante

juicios de expertos, contiene 20 preguntas de las cuales se agrupan en 6 dimensiones y será calificado mediante la escala de Likert: Siempre (5), muchas veces (4), a veces (3), alguna vez (2) y nunca (1):

- Orientación de resultados.
- Calidad.
- Relaciones interpersonales.
- Iniciativa.
- Trabajo en equipo.
- Organización.

### **3.7.3. Validación**

Los cuestionarios fueron validados mediante juicios de expertos en la investigación realizada por Namay Gutiérrez Elizabeth en donde concluyeron la suficiencia de ambos instrumentos.

Expertos:

- Mg. Burgos Flores Miguel Ángel.  
Psicólogo. Maestría Gerencia pública
  - Mg. Michael Roberto Campos Mercado.  
Tecnólogo médico docencia. Maestría Gerencia pública
  - Mg. Ramírez Fontela Cesar Augusto.  
Tecnólogo médico docencia. Maestría Docencia universitaria y gestión educativa
- (83).

#### **3.7.4. Confiabilidad**

Según la investigación de Namay Gutiérrez Elizabeth, la confiabilidad obtenida mediante el método estadístico el coeficiente de alfa de Crombach, para el cuestionario de factores de riesgo psicosociales la fiabilidad es 0,711 y para el cuestionario de desempeño laboral la fiabilidad es 0.813. Motivo por lo cual se concluye que ambos instrumentos tienen una buena confiabilidad (83).

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

Se solicitará la autorización a la dirección del establecimiento de salud. Al ser aprobado por la dirección, se coordinará con los jefes del área administrativa y asistencial del establecimiento, mediante el cual se establecerá un cronograma de recolección de datos (fecha y horarios). Durante la recolección de datos, se proporcionará un consentimiento informado, describiendo el objetivo del estudio. Una vez recolectado la información, los datos serán procesados en una base de Excel. Realizando un análisis estadístico correlación, se usará el coeficiente de correlación de los rangos de Sperman, usando el SPSS. Los resultados se plasmarán en tableros estadísticos, con su análisis e interpretando lo considerado en el marco teórico.

#### **3.9. Aspectos éticos**

El aspecto ético nos permite fomentar los principios que rigen la conducta humana. Por ello, consideramos propicio mencionar lo descrito en el informe de Belmont “Principios

y Guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación”, en donde consideraremos los 5 principios de la ética: respeto por las personas, de la beneficencia, de la justicia, autonomía y no maleficencia.

En virtud de lo mencionado, el principio de la beneficencia nos brinda una realidad problemática y los beneficios que proporcionará la investigación. Asimismo, el principio de justicia estará presente con la aplicación del consentimiento informado e instrumentos entregados a los participantes previamente coordinados con los jefes de cada área. De igual importancia el principio del respeto por la persona y autonomía, en la cual consideraremos a la persona como ser autónomo quienes toman una decisión de manera voluntaria y siendo respetuoso de cada opinión. Por último, el principio de no maleficencia pues el presente proyecto no causará daño al personal de salud puesto que la participación será mediante el llenado de los instrumentos.

## 4 ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

### 4.1 Cronograma

N°	Ejecución de acciones en el calendario 2022	Ago.	Set.	Oct.	Nov.	Dic.	Entregable
1	Identificación del problema						Proyecto aprobado
2	Revisión de literatura científica						Manuscrito para revisión
3	Formulación, planteamiento de objetivos de la investigación						Informe de revisión
4	Presentar propuesta de estudio al Comité de Ética.						Acta de aprobación
5	Procesamiento del recojo de datos						Reporte mensual
6	Diseñar mecanismos del análisis inferencial						Reporte estadístico
7	Redactar el manuscrito de investigación						Informe final
8	Presentar la investigación						Aprobación final

## 4.2 Presupuesto

<b>Componente</b>	<b>Precio unitario</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Precio total</b>
Laptop	2800	1	2800
Impresora	850	1	850
USB	80	1	80
Mouse	100	1	100
Internet	157	1	157
Tinta impresora	150	1	150
Útiles de oficina	100	1	100
Reproducción ofimática	96	1	96
<b>Total</b>			<b>4333</b>



## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Orozco M, Zuluaga C, Pulido G. Factores de riesgo psicosocial que afecta a los profesionales en enfermería. Rev. Colomb. Enferm. [Internet].2019, Vol.18 N°1: pp.1-16. Disponible en: <https://doi.org/10.18270/rce.v18i1.2308>
2. Candia M, Pérez J, Manual del método del Cuestionario SUSES/ISTAS21 versiones completa y breve [Internet]. Chile: Ed.3;2020 [ revisado 2020, consultado 2023 Set 10]. Disponible en: [https://www.suseso.cl/606/articles-19640\\_archivo\\_01.pdf](https://www.suseso.cl/606/articles-19640_archivo_01.pdf)
3. De la Cruz J. Factores de riesgo psicosociales presentes en el personal de salud en tiempo de pandemia COVID-19 en el Hospital Básico “El Ángel”, 2020. Repositorio Institucional UNIANDÉS [Internet] 2021; Disponible en: <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/12762>.
4. Muñoz O, Guillen Y. Factores de riesgos psicosociales y sus efectos en la salud de los profesionales de la salud en Colombia. Fundación Universitaria del Área Andina [Internet] 2021; Disponible: <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/4201>
5. López A, Cuenca A, Bazaña J, Merino K, López M, Bravo D. Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario. Revista Multidisciplinar Ciencia Latina [Internet] 2021; 5(5):8018-35. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/887>.
6. La OMS y la OIT alertan de que las jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes cerebrovasculares [Internet]. Organización Mundial de la Salud. 2023. Disponible en:

<https://www.who.int/es/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo>.

7. Laura Obregón R. Factores de Riesgo Psicosociales y Calidad de Vida en el Trabajo en Enfermeras de un Instituto de Salud, Lima 2021 [Internet]. Lima - Perú: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83902/Laura\\_ORM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83902/Laura_ORM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
8. Zartha LP, Iselle SV, Miguel BF, Jimmy CA, Astete Cornejo Jonh MAK. Análisis situacional de los riesgos psicosociales laborales en el Perú. CENSOPAS. 2023;39.
9. Bustamante K. Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Emergencia [Internet]. Lima - Perú: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12866/9462>
10. Escobar O, Monar A. Influencia de los factores de riesgo psicosocial asociados al desempeño laboral en el personal de Imagenología del Hospital Provincial General Docente Riobamba 2021- 2022. [ Tesis para obtener el grado académico de Magister en Seguridad industria. Mención prevención de riesgos y salud ocupacional]. Ecuador: Universidad nacional de Chimborazo Vicerrectorado de Posgrado e investigación Instituto de Posgrado:2023. Disponible en: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10825>
11. Macías K. Influencia de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral de los trabajadores de la Clínica María Auxiliadora de Quito en el periodo 2021 [Tesis para optar

- el grado de Lic. Psicología industrial]. [Ecuador]: Universidad Central de Ecuador.; 2021.  
Disponibile en: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/29221>
12. Marín C, Álvarez Y, Gil V. Análisis de cómo influyen los factores de riesgo psicosocial en el rendimiento laboral del personal de un servicio Farmacéutico Hospitalario en la ciudad de Medellín en el periodo comprendido entre el 2019 -2020. [Trabajo de grado]. Colombia: Corporación Universitaria Minuto de Dios.2021. Disponible en :  
<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7622>
  13. Huamán R, Gilt G, Pérez J. Factores de riesgo psicosocial relacionado con desempeño laboral en el personal de la Posta médica San Rafael 2021 [Tesis para optar por el Título de Lic. en enfermería]. Ica: Universidad Autónoma de Ica; 2021. Disponible en:  
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1237>
  14. Namay S. Factores de riesgo psicosocial y desempeño en trabajadores de laboratorio clínico en establecimiento de Salud III-1, Callao-2021 [Tesis para optar por el grado de Maestra en Gestión de los servicios de la salud]. Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible en:  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/72976>
  15. Flores C, Domínguez G. Factores de riesgo psicosociales relacionados con el desempeño laboral del profesional enfermero en áreas críticas del hospital Belén de Trujillo 2022 [Tesis para optar para Título de Lic. en enfermería]. Perú: Universidad Privada Antenor Orrego; 2023. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12759/10276>
  16. Chambi P, Tito N. Factores de riesgo psicosocial relacionado con desempeño laboral en el personal profesional de Enfermería. Hospital Honorio Delgado, Arequipa – 2019 [Tesis

para optar para Título de Lic. en enfermería]. Perú - Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa: 2020. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10437>

17. Peralta A, Comas R, Álvarez J. Los riesgos psicosociales y su iniciativa en la ansiedad y depresión en trabajadores del hospital Dr. Gustavo Domínguez. Repositorio Institucional UNIANDES [Internet] 2023;1(Set-2023):1–18 Disponible en: <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/16725>
18. Del seguro social OI. Metodología para la evaluación de los riesgos psicosociales [Internet]. Organización Iberoamericana del seguro social. 2019 [citado el 10 de junio de 2023]. Disponible en: <https://oiss.org/wp-content/uploads/2019/06/1-Metodologia-para-la-evaluacion-de-riesgos-psicosociales.pdf>
19. Vázquez I, López I, Guerrero A. Nuevo Paradigma de los Factores de Riesgos Psicosociales en las Organizaciones. Hitos Cienc Econ Adm [Internet] 2021; 28(80):55-73. Disponible en: <https://doi.org/10.19136/hitos.a28n80.4886>
20. Albarrán1 V, Geldres V, Paredes P, Ramírez O, Ruiz F, Palomino C. Validación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Horiz. Med. [Internet] 2018; 18(1): 59-67. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-558X2018000100009](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2018000100009)
21. Vázquez I, López I, Guerrero A. Nuevo Paradigma de los Factores de Riesgos Psicosociales en las Organizaciones. Hitos Cienc Econ Adm [Internet] 2021; 28(80):55-73. Disponible en: <https://doi.org/10.19136/hitos.a28n80.4886>

22. Orozco M, Muñoz H. Estrategias Para La Prevención De Riesgos Psicosociales En Clínica Erasmo Ltda., Colombia, 2020 [Tesis para optar por el grado de especialista en gerencia de seguridad y salud en el trabajo]. Bogotá: Universidad ECCI; 2020. Disponible en: <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/640/Trabajo%20de%20grado.pdf>
23. Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico. Publicado en el Ministerio de trabajo y promoción del empleo. R.M. 375-2008-TR (28 noviembre 2008).
24. Moncada S, Llerena Serrano CI, Kristensen T., Vega S. NTP 703: El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales. [Internet] España: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Disponible en: [https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp\\_703.pdf/2c8e594e-6330-429e-ae3d-f03d590ae087](https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_703.pdf/2c8e594e-6330-429e-ae3d-f03d590ae087)
25. Candía T, Pérez M. Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo SUSESO/ISTAS21. [Internet] Chile: Unidad de Prevención y vigilancia de la intendencia de seguridad y salud en el trabajo;2020. Disponible en: <https://www.suseso.cl/606/w3-article-19640.html>
26. Candía T, Pérez M. Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo SUSESO/ISTAS21. [Internet] Chile: Unidad de Prevención y vigilancia de la intendencia de seguridad y salud en el trabajo;2020[06. Oct; 06. Oct.]. Disponible en: <https://www.suseso.cl/606/w3-article-19640.html>

27. Placencia M. Prevalencia de riesgo psicosocial en el personal administrativo [Tesis para optar por el grado al título de Magíster en seguridad e higiene industrial]. Ecuador: Universidad de Cuenca; 2020. Disponible en: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/34993/1/Trabajo%20de%20Titulacion.%20pdf.pdf>
28. Diaz S, Villar A. Factores de riesgo psicosociales y niveles de estrés laboral del personal de operaciones especiales de una institución militar de Lima. [Tesis para optar por el grado al título profesión de Lic. en psicología]. [Lima - Perú]: Universidad privada del norte; 2019. Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24969/Diaz%20Pino%2C%20Stefanie%20Angela%20-%20Villar%20Encarnacion%2C%20Aylin%20Veronica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
29. Amable M, Reif L, San Juan CI, García V, González R, Zelaschi C. Manual del método COPSOQ-ARG para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. Versión corta [Internet]. 2020. Disponible en: <https://www.relatsargentina.com/documentos/RA.1-SST/RELATS.A.SST.Manual.pdf>
30. Vargas S, Vásquez T. Propiedades Psicométricas del Cuestionario Copsoq-istas 21 en colaboradores que realizan home office en entidades privadas limeñas [Tesis para optar por el grado de profesión de Lic. en psicología]. Perú; Universidad peruana de ciencias aplicadas; 2022. Disponible en:

[https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/661458/Vargas\\_VS.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/661458/Vargas_VS.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

31. Moscoso S. Factores de riesgo psicosocial percibidos por docentes en el trabajo remoto de una institución educativa privada [Tesis para optar por el grado de profesión de Lic. en psicología]. Perú: Universidad privada del norte; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/11537/30896>
32. Gonzalo J. Proyecto de intervención en factores de riesgo psicosocial laboral y burnout en personal de aula de jardines infantiles de la comuna de Hualañé [ Tesis para optar por el grado de magíster en psicología social, mención en gestión y desarrollo de organizaciones saludables]. Chile: Universidad de Talca; 2020. Disponible en: <http://dspace.otalca.cl/bitstream/1950/12351/3/2018B000049.pdf>
33. Fonseca M, Solano K, Barragán F. Factores de Riesgos Psicosocial y su relación con el desempeño del personal de la empresa de Transporte de carga TRANSVOLCARGA S.A. [Trabajo de grado para optar al título de Especialista en: Gerencia De La Seguridad y Salud En El Trabajo]. Colombia: Universidad ECCI; 2022. Disponible en: <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2975/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
34. Ramos C. Factores de riesgos psicosociales que se relacionan con la insatisfacción laboral de trabajadores de una institución pública [Tesis para optar por el grado de profesión de Lic. en psicología]. Perú: Universidad privada del norte; 2022. Disponible en:

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29815/Ramos%20Bautista%2c%20Carmen%20Araceli.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

35. Fernández S. La Salud Ocupacional de intérpretes profesionales en Chile: Estudios cuantitativos sobre factores de riesgo psicosocial [Trabajo final para optar al grado de Lic. en lengua inglesa]. Chile: Pontificia Universidad Católica del Valparaíso; 2019. Disponible en: [http://opac.pucv.cl/pucv\\_txt/txt-9500/UCC9738\\_01.pdf](http://opac.pucv.cl/pucv_txt/txt-9500/UCC9738_01.pdf)
36. Diaz S, Villar A. Factores de riesgo psicosociales y niveles de estrés laboral del personal de operaciones especiales de una institución militar de Lima. [Tesis para optar por el grado al título profesión de Lic. en psicología]. [Lima - Perú]: Universidad privada del norte; 2019. Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24969/Diaz%20Pino%2C%20Stefanie%20Angela%20-%20Villar%20Encarnacion%2C%20Aylin%20Veronica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
37. Velásquez D. Estudios de los factores psicosociales a través del cuestionario SUSESO/ISTAS 21 a trabajadores de la empresa de transporte Pullman [Trabajo de Titulación para optar al Título Ingeniero de Ejecución en Gestión de la Calidad]. Colombia: Universidad técnica Federico Santa María; 2019. Disponible en: <https://hdl.handle.net/11673/47895>
38. Montalvo D. Análisis y propuesta de intervención de riesgos psicosociales de la empresa Repsol Ecuador S.A [Tesis para obtener el título de psicóloga organizacional]. Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador; 2020. Disponible en:



<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/18953/TESIS%20FINAL%20%287%29.pdf?sequence=1>

39. Solis C. Factores de riesgos psicosociales en el clima organizacional del personal de enfermería en un hospital público, Guayaquil - Ecuador 2023 [Tesis para obtener el grado de magister en Gestión de los Servicios de la Salud]. Ecuador: Universidad Cesar Vallejo; 2023. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121599/Solis\\_GCT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121599/Solis_GCT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
40. Vargas S, Vásquez T. Propiedades Psicométricas del Cuestionario Copsoq-istas 21 en colaboradores que realizan home office en entidades privadas limeñas [Tesis para optar por el grado de profesión de Lic. en psicología]. Perú; Universidad peruana de ciencias aplicadas; 2022. Disponible en: [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/661458/Vargas\\_VS.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/661458/Vargas_VS.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
41. Yactayo C. Factores de riesgo psicosocial y estrés en trabajadores Bomberos Voluntarios de la Provincia Constitucional del Callao [Tesis para obtener el título de Lic. en psicología]. Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2020. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61489/Yactayo\\_VCC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61489/Yactayo_VCC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
42. Navarro F. Factores de riesgo psicosocial relacionados con la satisfacción laboral en trabajadores de un Hospital I - EsSalud 2019 [Tesis para obtener el grado de maestra en

gestión de los servicios de la salud]. Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2019. Disponible en:  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/38134>

43. Gandarillas G. Riesgos psicosociales y Síndrome de Burnout en docentes de pregrado de la Universidad privada de Tacna, 2021. [Tesis para obtener el título de Lic. en psicología]. Perú: Universidad privada de Tacna; 2021. Disponible en:  
<http://hdl.handle.net/20.500.12969/2202>
44. Moscoso S. Factores de riesgo psicosocial percibidos por docentes en el trabajo remoto de una institución educativa privada [Tesis para optar por el grado de profesión de Lic. en psicología]. Perú: Universidad privada del norte; 2022. Disponible en:  
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/30896>
45. Paredes A. Relación entre el bienestar psicológico y factores de riesgo psicosocial en personal de odontología que labora durante la pandemia del COVID-19 [Tesis para obtener el título de Cirujana dentista]. Perú: Universidad Católica de Santa María.; 2023. Disponible en: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/12523>
46. Atencio A., Palma L., Rojas L. Estrés laboral y factores de riesgo psicosocial durante una crisis (COVID 19), de los efectivos policiales de los Distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco – 2021 [ Tesis para optar el título profesional de Lic. en psicología]. Perú: Universidad Nacional Hermilio Valdizán; 2023. Disponible en:  
<https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/8875>
47. Fresia B. Factores de riesgos psicosociales y desempeño laboral de los profesionales de enfermería que atienden a pacientes con Sars Cov 2 en el área de urgencias del programa

- de atención domiciliaria Essalud Lima 2021 [Tesis para optar el título de segunda especialidad profesional de enfermería en emergencias y desastres]. Perú: Universidad Nacional del Callao; 2021. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/6337>
48. Bruno W. Relación entre los factores de riesgo psicosocial laboral y el síndrome de Burnout en teleoperadores de una empresa de call center. Lima, 2020” [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Tecnología Médica en el área de Terapia ocupacional]. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2021. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/16817>
49. Llanquecha H, Marin J. Factores de riesgos psicosociales de los conductores de una empresa de transportes,2018 [ Tesis para optar por el título de especialidad en enfermería en salud ocupacional]. Perú: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2018. Disponible en: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/3572>
50. Quintana R. Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel II – Essalud, Callao, 2020 [Tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión de los servicios de la salud]. Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2020. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47941>
51. Huamani D. Factores psicosociales de riesgo y motivación laboral en los colaboradores de la empresa Perú Data, 2020 [Tesis para optar por el Grado Académico de Maestro en Recursos Humanos y Gestión Organizacional]. Perú: Universidad continental; 2021. Disponible en:

[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9779/5/IV\\_PG\\_MRHGO\\_T E\\_Huamani\\_Brena\\_2021.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9779/5/IV_PG_MRHGO_T E_Huamani_Brena_2021.pdf)

52. Martín J, Díaz E, Rubio S, Luceño L. Factores psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad. Dianlnet[Internet]. 2004;3(1):95–108. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1071126>
53. Mamani M. Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en personal médico de un hospital del MINSA de Tacna [Tesis para optar el título profesional de Lic. en psicología]. Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2022. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103020/Mamani\\_VMY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103020/Mamani_VMY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
54. García M, Luceño L., Martín J. Modelo esfuerzo-recompensa, salud y enfermedad en personal sanitario: una revisión sistemática. Dialnet [Internet]. 2021;28(1):16–29. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8370272>
55. Bautista R., Cienfuegos R., Aquilar J. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Revista científica de administración [Internet]. 2020;7(1):54–60. Disponible en: [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1417](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417)
56. García V. Factores psicosociales y desempeño laboral en los trabajadores de la dirección regional de salud Cajamarca [Tesis para optar el Grado Académico de doctor en ciencias en mención: salud]. Perú: Universidad nacional de Cajamarca; 2021. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.14074/4360>

57. Mamani Y. Cáceres J. Desempeño laboral: una revisión teórica [Tesis para optar por el grado académico de bachiller en Administración y negocios internacionales]. Perú: Universidad Peruana Unión; 2019. Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2260>
58. Apaza F. Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas – Cusco, 2018 [Tesis para optar por el título profesional de Licenciado en administración y negocios internacionales]. Perú: Universidad Peruana Unión; 2018. Disponible en: [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1792/Florentina\\_Tesis\\_Licenciatura\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1792/Florentina_Tesis_Licenciatura_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
59. Apaza F. Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas – Cusco, 2018 [Tesis para optar por el título profesional de Licenciado en administración y negocios internacionales]. Perú: Universidad Peruana Unión; 2018. Disponible en: [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1792/Florentina\\_Tesis\\_Licenciatura\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1792/Florentina_Tesis_Licenciatura_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
60. Rodríguez k, Lechuga J. Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. Revista EA [Internet]. 2019; 87:79–101. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-1602019000200079&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-1602019000200079&script=sci_arttext)
61. Susano L. Gestión Del Talento Humano Y Desempeño Laboral En El Personal Del Área De Logística Del Hospital Regional, Huacho [Tesis Para Optar El Grado Académico De

- Maestro En Gestión Pública]. Perú: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; 2023. Disponible en: <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7670/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
62. Vela S, Ramírez C. Comunicación asertiva y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores del hospital I Juanjuí - EsSalud, 2020 [ Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales]. Perú: Universidad Peruana Unión; 2021. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12840/4294>
63. Vallejos A. Habilidades blandas y su influencia en el desempeño del personal Post- venta interamericana norte SAC filial Chiclayo [Tesis para optar el título de licenciado en administración de empresas]. Perú: Universidad Católica Santo Toribio Mogrovejo; 2019. Disponible en: [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2082/1/TL\\_VallejosCarrascoAndrea.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2082/1/TL_VallejosCarrascoAndrea.pdf)
64. Bernaola S. Comunicación asertiva y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital I Pacasmayo, 2019 [Tesis para obtener el grado académico de maestro en gestión de los servicios de salud]. Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2019. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33928/bernaola\\_ts.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33928/bernaola_ts.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
65. Vilca, L. Satisfacción y Desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud - DIRESA - Puno, 2021 [Tesis para obtener el título profesional de Lic. en administración.]. Perú:

Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible en:  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/79654>

66. Vargas Y. Relaciones interpersonales y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018 [Tesis para obtener el título profesional de Lic. en administración]. Perú: Universidad de San Pedro; 2018. Disponible en:  
[http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/11586/Tesis\\_60080.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/11586/Tesis_60080.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
67. Ccoa E, Sisa S. Relación del engagement y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de transportes Flores Z E.I.R.L. Arequipa - 2022 [Tesis para optar por el Título Profesional de Licenciadas en Relaciones Industriales]. [Perú]: Universidad nacional de San Agustín - Arequipa; 2022. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12773/14639>
68. Gonzales M. Nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la empresa de taxi Sipán TOURS S.A.C – Chiclayo 2019[Trabajo de investigación para optar por el grado de bachiller en administración]. Perú: Universidad Señor de Sipán; 2020. Disponible en:  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7086/Gonzales%20Ancajima%20Milagros%20Viviana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
69. Susano L. Gestión Del Talento Humano Y Desempeño Laboral En El Personal Del Área De Logística Del Hospital Regional, Huacho [Tesis Para Optar El Grado Académico De Maestro En Gestión Pública]. Perú: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; 2023. Disponible en:

<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7670/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

70. Caballero L., Estrada R. El desempeño del personal de salud en los hospitales públicos de Latinoamérica en los años 2015 al 2020 [Internet]. [Perú]: Universidad privada del norte; 2020. Disponible en: <https://hdl.handle.net/11537/27028>
71. Lauracio T. Lauracio C. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. Revista Innova Educación [Internet]. 2020;2(4):543–54. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8054554>
72. Lauracio T. Lauracio C. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. Revista Innova Educación [Internet]. 2020;2(4):543–54. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8054554>
73. Hernández R., Hernández A., Molina M., Hernández Y., Señán N. Evaluación del desempeño profesional de enfermeros asistenciales bajo la teoría de Patricia Benner. Rev Cubana Enfermera [Internet]. 2020 dic [citado 2023 Nov 07]; 36(4): e3524. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192020000400013&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192020000400013&lng=es). Epub 01-Dic-2020
74. Carrillo A. Aplicación de la Filosofía de Patricia Benner para la formación en enfermería. Revista Cubana de Enfermería [Internet]. 2018 [citado 8 Nov 2023]; 34 (2) Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/1522>



75. Escobar B, Jara P. Filosofía de Patricia Benner, aplicación en la formación de enfermería: propuestas de estrategias de aprendizaje. Scielo Perú [Internet]. 2019;28(54):182–202. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/educ/v28n54/a09v28n54.pdf>
76. Sánchez F. Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. Revista digital de investigación en docencia universitaria [Internet]. 2019;13(1):102–22. Disponible en: <https://revistas.upc.edu.pe/index.php/docencia/article/view/644>
77. Análisis multivariable. Enfoque práctico en investigación cuantitativa [Internet]. IMEC. 2019 [citado el 11 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://www.cimec.es/analisis-multivariable-investigacion-cuantitativa/>
78. Tipos de investigación y diseño de investigación [Internet]. Tecana American University. 2019 [citado el 11 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://tauniversity.org/tipos-de-investigacion>
79. Mata L. Diseños de investigaciones con enfoque cuantitativo de tipo no experimental [Internet]. Investigalia. 2019 [citado el 11 de primavera de 2023]. Disponible en: <https://investigaliacr.com/investigacion/disenos-de-investigaciones-con-enfoque-cuantitativo-de-tipo-no-experimental/>
80. Cotera R. Los factores de riesgos psicosociales en el trabajo y contribuciones en base a la experiencia comparada [Internet]. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú; 2022. Disponible en:

[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/25022/COTERA\\_CERRON\\_ROMINA\\_LISSETH.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/25022/COTERA_CERRON_ROMINA_LISSETH.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

81. Pineda J, Salazar L., Zaragoza W, Silva G. Desempeño laboral: revisión literaria. *Commercium Plus* [Internet]. 2023;5(1). Disponible en: [https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commerciumpius/article/view/638/893#:~:text=Seg%C3%BAAn%20Chiavenato%20\(2000\)%2C%20se,la%20que%20cuenta%20una%20organizaci%C3%B3n](https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commerciumpius/article/view/638/893#:~:text=Seg%C3%BAAn%20Chiavenato%20(2000)%2C%20se,la%20que%20cuenta%20una%20organizaci%C3%B3n).
82. Namay S. Factores de riesgo psicosocial y desempeño en trabajadores de laboratorio clínico en establecimiento de Salud III-1, Callao-2021 [Tesis para optar por el grado de Maestra en Gestión de los servicios de la salud]. Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72976>

# **ANEXOS**

## ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Diseño metodológico
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal de salud de un establecimiento de salud, Lima 2023?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar la relación entre factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal de salud de un establecimiento de salud.</p>	<p><b>Hipótesis General:</b> Existe relación estadísticamente significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal de salud de un establecimiento de salud de Lima.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Factores de riesgo psicosocial <b>Dimensiones:</b> - Exigencias psicológicas. - Trabajo activo y desarrollo de habilidades. - Apoyo social - Compensaciones - Doble presencia</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Tipo Aplicada.</p>
<p><b>Problema específico</b> ¿Cómo la dimensión de exigencias psicológicas de los factores de riesgo psicosocial se relaciona con el desempeño laboral del personal de salud? ¿Cómo la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades de los factores de riesgo psicosocial se relaciona con el desempeño laboral del personal de salud? ¿Cómo la dimensión de apoyo social de los factores de riesgo psicosocial se relaciona con el desempeño laboral del personal de salud? ¿Cómo la dimensión de compensaciones de los factores de riesgo psicosocial se relaciona con el desempeño laboral del personal de salud? ¿Cómo la dimensión de doble presencia de los factores de riesgo psicosocial se relaciona con el desempeño laboral del personal de salud?</p>	<p><b>Objetivo específico</b> -Identificar cómo la dimensión de exigencias psicológicas de los factores de riesgo psicosocial se relaciona con el desempeño laboral del personal de salud. -Identificar cómo la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades de los factores de riesgo psicosocial se relaciona con el desempeño laboral del personal de salud. -Identificar cómo la dimensión de apoyo social de los factores de riesgo psicosocial se relaciona con el desempeño laboral del personal de salud. -Identificar cómo la dimensión de compensaciones de los factores de riesgo psicosocial se relaciona con el desempeño laboral del personal de salud. -Identificar cómo la dimensión de doble presencia de los factores de riesgo psicosocial se relaciona con el desempeño laboral del personal de salud.</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b> Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión de exigencias psicológicas y el desempeño laboral del personal de salud. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades y el desempeño laboral del personal de salud. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión de apoyo social y el desempeño laboral del personal de salud. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión de compensaciones y el desempeño laboral del personal de salud. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión de doble presencia y el desempeño laboral del personal de salud.</p>	<p><b>Variable 2:</b> Desempeño laboral del personal de salud <b>Dimensiones:</b> Orientación de resultados Calidad Relaciones interpersonales Trabajo en equipo Iniciativa Organización</p>	<p><b>Método y diseño de la investigación:</b> Hipotético-deductivo No experimental, de alcance correlacional y corte transversal</p> <p><b>Población y Muestra:</b> 80 profesionales de salud cuya actividad es asistencial – extramural.</p> <p><b>Técnica:</b> encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> cuestionarios</p>

## ANEXO 02: INSTRUMENTOS

Cuestionario SUSESO/ISTAS 21 versión breve para evaluar los Factores Riesgos Psicosociales						
Ítems	RIESGOS PSICOSOCIALES	1	2	3	4	5 Puntaje
<b>EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS</b>						
1	¿Siente que realiza su trabajo con tranquilidad?					
2	¿Siente un desgaste emocional al realizar su trabajo?					
3	¿El trabajo que realiza requiere de mucha concentración?					
<b>CONTROL SOBRE EL TRABAJO</b>						
4	¿Consideran su opinión referente a la carga de trabajo que se le asigna?					
5	¿Permiten que Ud. organice sus actividades laborales?					
6	Su trabajo ¿permite que aprenda cosas nuevas?					
7	¿Siente que su trabajo es importante?					
8	¿Siente que su institución o servicio tiene gran importancia para Ud.?					
<b>APOYO SOCIAL</b>						
9	¿Conoce realmente sus actividades a desarrollar?					
10	¿Cree Ud. que realiza actividades que no le corresponde hacerlas?					

11	¿Recibe el apoyo y/o ayuda de su jefe o responsable inmediato?								
12	¿Siente Ud. que hay compañerismo, que pueden ayudar en el trabajo?								
13	Sus jefes inmediatos ¿resuelven los problemas y/o conflictos en el trabajo?								
<b>COMPENSACIONES DEL TRABAJO</b>									
14	¿Está preocupado (a) si no le renuevan el contrato?								
15	¿Está preocupado (a) por si hay cambios de sus actividades a realizar?								
16	¿Se siente seguro en su puesto de trabajo?								
17	¿Sus superiores reconocen su trabajo?								
18	¿Cree Ud. que su remuneración mensual es equivalente a la labor que ejerce?								
<b>DOBLE PRESENCIA</b>									
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?								
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?								

Nunca (1) Alguna vez (2) A veces (3) Muchas veces (4) Siempre (5)

**Cuestionario evaluación de desempeño laboral – MINSA**

Item	DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5	Puntaje
<b>ORIENTACIÓN DE RESULTADOS</b>							
1	¿Ud. termina con el trabajo que se asigna de manera oportuna?						
2	¿Ud. cumple con las actividades que se le asigna?						
3	¿Para Ud. la carga de trabajo que se le asigna es la adecuada?						
<b>CALIDAD</b>							
4	¿Suele cometer errores en el trabajo?						
5	¿Ud. hace un uso racional de los recursos que se le brindan para la realización de su trabajo?						
6	¿Ud. se capacita continuamente?						
7	¿Se muestra profesional en el trabajo?						
8	¿Se muestra respetuoso y amable en el trato hacia los pacientes?						
<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>							
9	¿Se muestra cortés con el personal y con sus compañeros?						
10	¿Ud. Brinda una adecuada orientación a sus compañeros?						
11	¿Logra evitar los conflictos dentro del trabajo?						
<b>INICIATIVA</b>							
12	¿Propone nuevas ideas para mejorar los procesos y las ejecuta?						
13	¿Se muestra asequible al cambio para mejorar el trabajo?						

14	¿Detecta y/o se anticipa a posibles problemas o dificultades?							
15	¿Tiene gran capacidad para resolver problemas?							
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>								
16	¿Tiene la facilidad de integrarse al equipo de trabajo?							
17	¿Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo de trabajo?							
<b>ORGANIZACIÓN</b>								
18	¿Planifica sus actividades y/o funciones?							
19	¿Aplican el uso de indicadores?							
20	¿Se preocupa por alcanzar las metas?							

Nunca (1) Alguna vez (2) A veces (3) Muchas veces (4) Siempre (5)



## **ANEXO 03: CONSENTIMIENTO INFORMADO**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN**

**Instituciones:** Universidad Privada Norbert Wiener

**Investigadores:** Lic. Sybila Milagros Sipán Baltazar.

**Título:** Factores de riesgo psicosociales relacionado al desempeño laboral del personal de salud de un establecimiento de salud, Lima 2023.

---

#### **Propósito del estudio**

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “Factores de riesgo psicosociales relacionado al desempeño laboral del personal de salud de un establecimiento de salud, Lima 2023”. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, Lic. Sybila Milagros Sipán Baltazar. El propósito de este estudio es determinar la relación entre factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal de salud de un establecimiento de salud. Su ejecución ayudará a/permitirá establecer la relación que existe entre la calidad de la atención de las enfermeras y el cumplimiento del calendario de vacunación de las madres de niños menores de un año.

#### **Procedimientos**

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente: Se explicará el procedimiento a realizar, se firmará el consentimiento informado y se procederá con el llenado de los instrumentos.

La entrevista/encuesta puede demorar unos 25 minutos y (según corresponda, añadir a detalle).  
Los resultados de la/los instrumentos se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

### **Riesgos**

Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario

### **Beneficios**

Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación (de manera individual o grupal), que puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

### **Costos e incentivos**

Usted no deberá pagar nada por la participación. Tampoco recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

### **Confidencialidad**

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

### **Derechos del paciente**

Si usted se siente incómodo durante la aplicación del instrumento, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna

inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con el Lic. Milagros Sipán Baltazar (número de teléfono: 95869658) o al comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. E-mail: comite.etica@ uwiener.edu.pe

### **CONSENTIMIENTO**

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante

Investigador

Nombres:

Nombres:

DNI:

DNI:

## ● 5% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 4% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 5% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	<b>uwiener on 2024-05-23</b> Submitted works	2%
2	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2017-10-02</b> Submitted works	<1%
3	<b>Cliffside Park High School on 2023-07-04</b> Submitted works	<1%
4	<b>Universidad Wiener on 2024-03-16</b> Submitted works	<1%
5	<b>uwiener on 2023-02-21</b> Submitted works	<1%
6	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Internet	<1%
7	<b>repositorio.unap.edu.pe</b> Internet	<1%
8	<b>Universidad Wiener on 2024-02-26</b> Submitted works	<1%