



Universidad
Norbert Wiener

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Académico Profesional de Enfermería

Factores de riesgo psicosocial y el desempeño del
personal de enfermería del Hospital Nacional Dos

De Mayo, Lima 2022

**Trabajo académico para optar el título de especialista
en Enfermería en Salud Ocupacional**

Presentado por:

Paulino Chucle, Inocencia Antonia

Código ORCID: 0000-0002-1482-8699

Asesora: Mg. Morillo Acasio, Berlina Del Rosario

Código ORCID: 0000-0001-8303-2910

Línea de Investigación General: Salud, Enfermedad y Ambiente

Lima – Perú

2022

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

Yo, Paulino Chucle, Inocencia Antonia, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Enfermería en Salud Ocupacional de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado "Factores de riesgo psicosocial y el desempeño del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos De Mayo, Lima 2022", Asesorado por La Asesora Docente Mg. Morillo Acasio , Berlina Del Rosario, CE N° 002865014, ORCID <https://orcid.org/0000-0001-8303-2910>, tiene un índice de similitud de 17 (Diecisiete) %, con código oid:14912:206512853, 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)
 Paulino Chucle, Inocencia Antonia
 DNI N° 16137362



.....
 Firma de Asesor(a)
 Mg. Morillo Acasio , Berlina Del Rosario
 CE N° 002865014

Lima, 20 de Noviembre de 2022

DEDICATORIA

Agradezco a Dios por ser mi guía en este arduo camino y por haberme permitido lograr mi objetivo, por haberme dado salud, fortaleza.

A mis hijos Carlos y Clarisse por ser mi inspiración e ímpetu de superación y pilares fundamentales en mi formación como profesional.

A mi madre y hermanas por su apoyo permanente en este arduo camino.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Privada Norbert Wiener y a la Escuela de Posgrado de Enfermería por brindar una formación permanente y continua y su valioso aporte en mi superación y poder desarrollarme a nivel personal y profesional.

A mi asesora Mg. Berlina del Rosario Morillo Acasio quien gracias a sus consejos me permite enfocar el presente Proyecto de Investigación que paso a paso lo pude ir desarrollando.

A mis seres queridos y amigos que siempre estuvieron presentes me alientan y alentaron en el camino de mi superación.

Asesora: Mg. Morillo Acasio, Berlina Del Rosario
Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8303-2910>

JURADO

PRESIDENTE : Dra. Gonzales Saldaña Susan Haydee

SECRETARIO : Dra. Uturnco Vera Milagros Lizbeth

VOCAL : Mg. Cabrera Espezua Jeannelly Paola

INDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
INDICE.....	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos.....	3
1.3. Objetivos de la investigación.....	4
1.3.1 Objetivo general.....	4
1.3.2 Objetivos específicos.....	4
1.4. Justificación de la investigación	4
1.4.1 Teórica.....	4
1.4.2 Metodológica	5
1.4.3 Práctica.....	5
1.5 Delimitación de la investigación.....	5
1.5.1 Temporal	5
1.5.2 Espacial.....	5
1.5.3 Población o unidad de análisis	6
2. MARCO TEÓRICO.....	7
2.1. Antecedentes	7
2.1.1 Antecedentes nacionales	7
2.1.2 Antecedentes internacionales.....	8
2.2. Bases teóricas.....	9
2.2.1. Factores de riesgo psicosocial.....	9
2.2.3. Desempeño laboral	15
2.3. Formulación de hipótesis	22
1.3.1. Hipótesis general.....	22
2.3.2. Hipótesis específicas	22
3. METODOLOGÍA.....	24
3.1. Método de la investigación.....	24
3.2. Enfoque de la investigación	24
3.3. Tipo de investigación.....	24

3.4. Diseño de la investigación.....	24
3.5. Población, muestra y muestreo	25
Operacionalización de las variables	27
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
3.7.1. Técnica:	28
3.7.2. Descripción de instrumentos	28
3.7.3. Validación	29
3.7.4. Confiabilidad	30
3.8. Procesamiento y análisis de datos	31
3.9. Aspectos éticos.....	31
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	33
4.1. Cronograma de actividades (diagrama de Gantt).....	33
4.2. Presupuesto	34
5. REFERENCIAS	35
Anexos	45
Anexo N° 1: Matriz de consistencia:	46
ANEXO N° 2	47
ANEXO N° 2	50
ANEXO N° 3	54

RESUMEN

La presente investigación titulada: “factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2022”, objetivo general determinar la relación existente entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal de enfermería; tipo de estudio observacional, aplicada de corte transversal de diseño no experimental de alcance correlacional y corte transversal. La población de 134 profesionales de enfermería y la muestra es igual a la población, es decir se trata de una muestra universal. La técnica utilizada fue la encuesta y como instrumentos, se desarrolló un cuestionario ya validado. Respecto a la confiabilidad de la variable factores de riesgo psicosocial tiene como Alfa de Cronbach. 0,956, por lo cual se sostiene que el instrumento es confiable, de igual forma ocurre con el instrumento que mide el desempeño laboral donde La confiabilidad del instrumento se determinó en función al estadístico Alfa de Cronbach. El resultado de la prueba arrojó 0,921, lo que confirma la hipótesis de confiabilidad general del instrumento. Mientras que la validación del instrumento fue validado a través de Juicio de expertos, por lo que no se manipula el instrumento. Ambas pruebas afirman la hipótesis de validez del instrumento. En conclusión se refiere que existe relación entre factores psicosociales y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2022. Lo que significa que a mayor presencia de factores de riesgo psicosocial en el trabajo, menor desempeño laboral de las profesionales de enfermería.

Palabras claves: Factores psicosociales, desempeño laboral, enfermeras

ABSTRACT

The present investigation entitled: "psychosocial factors and job performance of the nursing staff at the Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2022", general objective to determine the relationship between psychosocial factors and the work performance of the nursing staff; The type of study is observational, applied and cross-sectional with a non-experimental design with a correlational and cross-sectional scope. The population was 134 nursing professionals and the sample is equal to the population, that is, it is a universal sample. The technique used was the survey and as instruments, an already validated questionnaire was developed. Regarding the reliability of the psychosocial factors variable, it has Cron Bach Alpha. 0.956, for which it is argued that the instrument is reliable, in the same way it occurs with the instrument that measures job performance where the reliability of the instrument was determined based on the Cron Bach Alpha statistic. The result of the test was 0.921, which confirms the general reliability hypothesis of the instrument. While the validation of the instrument was validated through expert judgment, so the instrument is not manipulated. Both tests confirm the validity hypothesis of the instrument. In conclusion, it is stated that there is a relationship between psychosocial factors and job performance of the nursing professional at the Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2022. This means that the greater the presence of psychosocial risk factors at work, the lower job performance of the professionals. of nursing.

Keywords: Psychosocial risk factors, job performance, nurses

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), estimó que cerca de 2 millones de muertes son producidas por accidentes o enfermedades laborales, y 160 millones de personas sufren de padecimientos asociados al trabajo (1).

Por ello, según Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH), el estrés es uno de las afecciones más costosas y frecuentes que existen en los lugares de trabajo. Notificándose que cerca de un tercio de los trabajadores sufren altos niveles de estrés, los cuales están asociados a aumentos significativos en la utilización de los servicios de salud, los periodos de discapacidad más prolongados que los de otras lesiones y enfermedades ocupacionales (2).

Por otra parte, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA), señala que los riesgos psicosociales se originan de las carencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un defectuoso contexto social y contenido del trabajo, provocando así respuestas de inadaptación, tensión y respuestas psicofisiológicas de estrés, pasan a ser factores psicosociales de riesgo y pueden tener efectos negativos sobre la salud (3).

En este sentido, la preocupación por los riesgos laborales se ha centrado históricamente en los riesgos físicos y ambientales, pero se ha producido una atención creciente en los riesgos psicosociales que exigen un mayor esfuerzo de definición en sus diferentes formas. En los tiempos actuales, debido a la expansión del mercado de servicios y a la globalización los riesgos psicosociales se han ido incrementado (4).

Por consiguiente, en la última década se ha introducido en América Latina y el Caribe una serie de reformas en el sector de la salud en las que las condiciones de trabajo no fueron agregadas como una prioridad. En el sector de la salud el mercado laboral se ha desarrollado hacia patrones más flexibles, con la redefinición de procesos de trabajo,

una creciente inestabilidad laboral, y en la mayoría de los casos, disminución en las compensaciones financieras (5).

De tal manera, los profesionales de enfermería no son ajenos a esta problemática, resultando la necesidad de mantener dos o tres trabajos para poder obtener calidad de vida y la de sus familias. Además, por la demanda de pacientes, realizan más trabajo en menos tiempo, con menos personal y con mayores restricciones en materia de suministros, equipos y servicios en su área laboral (5).

En tal sentido, es necesario conocer cómo afectan los factores psicosociales en el desempeño laboral del personal de enfermería, donde la vocación de servicio y las aptitudes se conserven y de este modo destacar la realización profesional, y lo más importante resguardar el bienestar del paciente que está en proceso de recuperación y requieren cuidado. Es por ello que la enfermería es considerada una profesión de riesgo, hecho que se justifica en razón a la repercusión que las consecuencias psicosociales del aspecto laboral puedan tener sobre la salud y la calidad del trabajo realizado (6).

Con relación a lo mencionado, es oportuno revisar las investigaciones con respecto a los factores de riesgo psicosociales, en cuanto a ello, en una investigación ejecutada en España en el año 2017 se señaló que el 53.8% de los sujetos encuestados, que fueron entre varones y mujeres, vienen a trabajar en condiciones de bajo riesgo, y que el 28,8% soportan un nivel moderado de riesgo (7).

Al mismo tiempo, en el ámbito nacional, en una investigación realizada por Huacasi & Ticona, en la ciudad de Arequipa en el año 2017 señalaron que del 100% de la muestra, el 44.3% de trabajadores muestran un grado muy alto de “Riesgo Psicosocial”, asimismo el 25.6% de trabajadores presentan un nivel alto de Riesgo Psicosocial; lo que muestra que los trabajadores manifiestan respuestas de estrés muy alto (8).

Seguidamente, Campos en una investigación realizada en el ámbito nacional en el año 2018, nos indica que el resultado final del desempeño laboral de los profesionales de enfermería, evidencia que el 55% tiene un desempeño moderado, seguido del 27% que tiene un porcentaje bajo y 17% un promedio alto (9).

Por lo tanto, en el Perú, mediante la promulgación en el año 2011 de la “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo” (Ley N° 29783) en el artículo 17° indica que “el empleador debe adoptar un enfoque de sistemas de gestión en el área de SST, en conformidad con los instrumentos y directrices internacionales y la legislación vigente”, este sistema tiene como uno de sus principios evaluar los principales riesgos que pueden ocasionar los mayores perjuicios a la seguridad y salud de los trabajadores, el empleador y otros (10).

Es por todo lo señalado que, he optado por desarrollar mi investigación buscando conocer los factores de riesgo psicosocial y el desempeño del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo en el año 2022.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño del personal de enfermería del hospital nacional dos de mayo, Lima 2022?

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la dimensión exigencias psicosociales y el desempeño del personal de enfermería?

¿Qué relación existe entre la dimensión trabajo activo y el desarrollo de habilidades con el desempeño del personal de enfermería?

¿Qué relación existe entre la dimensión trabajo apoyo social con el desempeño laboral del personal de enfermería?

¿Qué relación existe entre la dimensión compensaciones con el desempeño laboral del personal de enfermería?

¿Qué relación existe entre la dimensión doble presencia con el desempeño laboral del personal de enfermería?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación existente entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal de enfermería.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar la relación existente entre la dimensión exigencias psicosociales y el desempeño laboral del personal de enfermería.

Identificar la relación existente entre la dimensión trabajo activo y el desarrollo de habilidades con el desempeño laboral del personal de enfermería.

Identificar la relación existente entre la dimensión apoyo social y el desempeño laboral del personal de enfermería.

Identificar la relación existente entre la dimensión compensaciones y el desempeño laboral del personal de enfermería.

Identificar la relación existente entre la dimensión doble presencia y el desempeño laboral del personal de enfermería.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

Por lo tanto, este proyecto de investigación es de mucha importancia porque el personal del Hospital Nacional Dos de Mayo se ve afectado su desempeño en las labores diarias que realiza, por lo que el desarrollo de la investigación pretende plantear estrategias que les permitan afrontar eficazmente problemas psicosociales y poder lograr un desempeño adecuado en sus distintos puestos de trabajo. Para apoyar la siguiente investigación, nos fundamentaremos en el modelo de Sor Callista Roy de la adaptación es un transcurso por el cual el individuo se ajusta a situaciones tensionales y a un estado final producido por el proceso.

1.4.2 Metodológica

En este sentido, el estudio brinda un aporte metodológico teniendo en cuenta que para cuantificar las variables de la investigación se requieren de instrumentos de recolección de datos acordes para una realidad determinada, para tal fin los instrumentos serán sometidos a validación y confiabilidad, de manera tal, que sean usados en investigaciones similares con las adaptaciones necesarias.

De este modo, la investigación según los pasos del método científico tomando en cuenta que es una investigación con enfoque cuantitativo de diseño no experimental tipo aplicado.

1.4.3 Práctica

Así, esta investigación es de suma importancia en lo práctico y social, porque los resultados servirán para el mismo Hospital, para implementar estrategias que mejoren las condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería y poder mejorar las estrategias de afrontamiento de los problemas en el desempeño laboral.

De la misma manera, la investigación favorecerá a que en el Hospital Nacional Dos de Mayo se contribuya a potencializar las relaciones de cooperación entre la aplicación y responsabilidades de cada uno de los profesionales de enfermería en la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo, ya que así permitirá que el Hospital asuma un compromiso serio y responsable para crear un espacio solidario y ambientalmente saludable para el bienestar del personal de salud.

1.5 Delimitación de la investigación

1.5.1 Temporal

Esta investigación se realizará en el periodo que comprende en el año 2022.

1.5.2 Espacial

El Hospital Nacional Dos de Mayo está ubicado en el distrito del Cercado de Lima.

1.5.3 Población o unidad de análisis

Para el desarrollo del proyecto se cuenta con los recursos necesarios, tales como equipos tecnológicos, información de fuentes bibliográficas y digitales, personal y material para llevar a cabo la encuesta.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1 Antecedentes nacionales

Según, la investigación del 2019, Barboza L. (11) en Lima, llevó una investigación que tuvo por título: “Riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico” tuvo como finalidad determinar la relación riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de enfermería. El método empleado fue un diseño no-experimental (cuantitativo), descriptivo-correlacional con un corte-transversal. La muestra fue de 30 enfermeros de tipo no probabilístico, seleccionado por conveniencia. Se utilizaron tanto la encuesta PSQ CAT/21 COPSQ y la Guía observación de desempeño. Ambos instrumentos obtuvieron un valor “p” mayor a 0.005 el que señala alta fiabilidad (11).

En, la investigación del 2019, Guerra D. (12) en Huancayo, en su estudio titulado, “Influencia del estrés en el desempeño laboral del profesional de enfermería en servicios críticos del hospital de Pampas”; tuvo como objetivo determinar si el estrés laboral tuvo influencia en el desempeño del profesional. La metodología empleada fue descriptiva, correlacional; la muestra estuvo conformada por 30 asistentes, los cuales trabajan en el servicio crítico del centro hospitalario, las herramientas empleadas fueron el cuestionario (evaluación de estrés laboral) de “Karasek” y la ficha (evaluación de desempeño laboral) de la Directiva Administrativa “Normas y procedimientos para el Proceso de Evaluación de los RRHH en el MINSa” versión 01. La conclusión arrojó que las variables estudiadas influyeron en los servicios críticos (12).

Según, el estudio del 2018 Abanto Y. (13) en Lima, en su estudio titulado “Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia,” tuvo como propósito fundamental determinar la relación que existió entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras; el método empleado fue descriptivo-correlacional de enfoque cuantitativo. La muestra la conformaron 50 enfermeros del centro quirúrgico. Se utilizó la encuesta como

herramienta de estudio. La conclusión indica que cuanto más existan aspectos negativos en una institución, mucho mayor será el estrés entre el personal que labora en el Hospital Cayetano Heredia (13).

2.1.2 Antecedentes internacionales

En, la investigación 2019 Orozco M; Zuluaga Y; et al, (14) en Colombia realizaron un estudio titulado “Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería”, el objetivo fue revisar la evidencia científica sobre los factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería.

La metodología fue a través de la revisión de artículos de los años 2007 al 2018 donde seleccionaron 74 artículos que cumplieron con los criterios de inclusión. La conclusión fue que los profesionales de enfermería se expusieron en gran medida a los factores de riesgo psicosocial debido a la gran exposición del ritmo de trabajo que afectaron negativamente su salud física y mental, así como la calidad del cuidado otorgado (14).

Según la investigación del 2019 Alvarado realizó un estudio en (15) en Guayaquil que tenía por objetivo de “determinar los factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las Áreas de Hospitalización del Hospital Materno – Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel”, utilizó una metodología con enfoque cuantitativo y descriptivo de campo, encuestando a 50 enfermeros. Obteniendo como resultados que 52% de los enfermeros bajaron su desempeño por el escaso apoyo de la dirección, 56% falló laboralmente por falta de seguridad y estabilidad, otro 40% considera que no les dan reconocimiento, y 52% falla por la sobrecarga laboral. Concluyó que el exceso laboral y de las capacidades junto a la falta de motivación influye negativamente en el desempeño profesional de los enfermeros (15).

Durante, el 2021 los autores Hormaza, Ceballos M. et al (16) efectuaron un estudio en Colombia. Teniendo como objetivo “identificar los factores psicosociales determinantes del estrés que inciden en el desempeño laboral de los trabajadores del área asistencial del servicio de urgencia del hospital Luis Antonio Montero” La metodología se fundamentó en evaluar los riesgos psicológicos y sociales frente al

estrés, tomando como instrumento el validado por la universidad Javeriana de Bogotá, en la Res. 2646, como parte de una investigación de corte nacional. Los resultados obtenidos fueron que la afectación de los factores de riesgos psicosociales intra y extra laboral determinan la prevalencia del estrés laboral (16).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Factores de riesgo psicosocial

Para, la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1984 en Ginebra definieron los riesgos psicosociales como “las interacciones entre el medioambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, las necesidades y la cultura del trabajador, las consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral” (17).

Según, Moreno considera que son condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que pueden afectar tanto al bienestar o a la salud del trabajador como al desarrollo de su labor (18).

De la misma manera, para otro autor también la define como aquella condición que se halla en ciertas circunstancias de la labor, que viene a vincularse con la institución de la labor, la clase del puesto, ejecución de la labor, y también involucra a todos los entornos con los cuales se labora; los que vienen a afectar la evolución correcta del trabajo y a la salud de las personas con los cuales se trabaja (19).

De acuerdo, a la Organización Internacional de Trabajo (1986): Los factores psicosociales son resultado de las interacciones que se suscitan entre el trabajador y su entorno, ya se, compañeros, la estructura o la forma en que está organizada el trabajo. Por otro lado entra en juego las capacidades del trabajador en términos de

creencias, hábitos, conocimientos que influye en la forma en que percibe el entorno descrito (20).

Al igual, que la definición proporcionada por la OIT (1986), lo que justifica la importancia de los factores psicosociales en el entorno de trabajo es su capacidad para afectar la salud de los trabajadores y por ende su productividad y tienen que ver básicamente con la manera como los trabajadores perciben, interpretan o vivencian la influencia de las estructura organizacional y los procesos en su estado emocional. Es por ello por lo que se dice que son las situaciones de trabajo que se relacionan con el contenido, organización y ejecución del mismo (21).

Por lo mismo, los factores psicosociales también es definida como aquellas situaciones cotidianas que se hacen presente en cualquier espacio laboral y por lo tanto está arraigada al contenido del trabajo y la forma como se ejecuta la actividad laboral pues tiene la suficiente capacidad para afectar tanto el bienestar o la salud del trabajador (22).

Características de los factores de riesgo psicosocial

Según Moreno los factores de riesgo psicosocial tienen características propias: (23).

- Se extienden en el espacio y el tiempo.

En otras palabras, se diría que este tipo de elementos de riesgo, se caracterizan por que se hallan siempre limitados a un instante específico y a un espacio concreto, se podría decir el peligro donde puede existir falta de higiene o los denominado ergonómicos. No obstante, uno de los elementos algo frecuentes de esta variable (riesgos psicosociales) se dan porque no se localizan (23).

- Dificultad de objetivación:

Vale decir, la bulla, que vibra en el ambiente, muy caliente o muy frío, contaminación por olores (gases) perjudiciales en el ambiente y un esfuerzo unido se podrían calcular con unidades de uno mismo, sin embargo, una función importante, la unión de un conjunto, el control de la intercomunicación, no vienen a disponer de alguna unidad propia de medición.

Es entonces que la gran problemática del factor psicosocial viene hacer la carencia para hallar alguna unidad de medición que sea objetiva (23).

- Afectan a los otros riesgos:

Es decir, todas las situaciones exteriores que sufre un sujeto siempre afectarán o repercutirán en todo su organismo. Es entonces que se puede indicar que, si incrementan estos temidos factores, o porque se incrementan los riesgos de higiene, seguridad, ergonomía. Asimismo, se puede decir que, si estos mencionados aumentan, de igual manera aumentarán los temidos riesgos psicosociales (23).

- Tienen escasa cobertura legal:

Por lo que, en la actualidad no hay reglamento legal que influya directamente con este tema, para que se pueda reducir esta situación, o para que ya no se dañe la salud de los trabajadores, y la actual legislación vinculada no es efectiva, ya que solo tiene una interpretación general (23).

- Están moderados por otros factores:

Por lo tanto, se debe tener en cuenta que estos factores tendrán un vínculo con la forma de ver de la situación del sujeto, con la vivencia que este haya tenido, su historia de vida influirá también, y depende de igual manera de cómo se la forma personal de ver una situación de cada sujeto (23).

- Dificultad de intervención:

De esta manera, muchas veces este al intervenir no lo hará de manera evidente u obvia, y en algunas circunstancias sus efectos serán a largo plazo, y en otros a corto plazo (23).

Clasificación de los factores de riesgo psicosocial

Causas del riesgo psicosocial relacionados con el entorno laboral:

a. Condiciones Ambientales. Esta, está relacionada con los intermediarios físicos, de sustancias y los intermediarios hereditarios que abarcan al empleado en su ámbito

laboral. Es fundamental que los reflejos de la luz no afecten de forma negativa en el espacio laboral como fastidios de la visión por exceso de iluminación; estas causas propician la complacencia o la insatisfacción laboral (24).

b. Horario de Trabajo. De la misma manera, las empresas han ido adoptando un cronograma de actividades laborales estables, donde existe la hora de comienzo y termino de la actividad laboral, que se determina de manera libre con los empleados, sin omitir que estos términos de tolerancia en cuanto al horario acostumbran a ser inestables acorde al modelo de políticas que posea la organización (24).

c. Monotonía. Entonces, realizar los mismos oficios o quehaceres diariamente y por muchos años logra en cierto modo cambiar al empleado en su comportamiento, como volverse renegones y desganados, ocasionando descontento en el empleador. Entonces un trabajo apropiado, implica disminuir la magnitud de las labores frecuentes, pesadas y variar las actividades, de modo que facilite una óptima distribución de la carga laboral (24).

d. Diseño del Puesto de Trabajo. Así pues, en relación a un diseño apropiado en el ámbito laboral que conlleve a tomar en consideración infinidad de factores en medio de ellos que nombra el ISH del Trabajo, las áreas, las capacidades ambientales, los diferentes fundamentos o constituyentes solicitados esto con el fin de efectuar las actividades laborales, la misma particularidad de las actividades a efectuar el ordenamiento de la actividad laboral y, sin duda, como fuente primordial, los individuos implicados (25).

e. Trabajo a Turnos y Nocturno. Así mismo, la actividad laboral desvelado y a tiempos se encuentra en constante incremento por diferentes argumentos: económica por carencia de rendimiento o por razones comunitarios. A partir del enfoque de salud profesional, no obstante, el empleado a turno adeuda ponerse en orden manteniendo en consideración prever su participación en cuanto a la salud de los empleados, tanto a nivel corporal como mental o de interrelación colectivo (25).

f. Funciones y tareas. Por lo tanto, los agentes que se enlazan con el desempeño y actividades laborales se aluden a lo implícito (en el momento en que disponen cargos

y actividades laborales apropiadas) y a la representación que el trabajo posee para el empleado (puesto que le posibilite presenciar que su desempeño asiste en cierta manera), de modo que estas se adecuen a las perspectivas y a la facultad del empleado asistiendo así a la tranquilidad mental y se transforma en una unidad incentivadora, a fin que no se adecuen, logran ocasionar malestares mentales, cansancio en su ámbito laboral (25).

g. Carga Mental. De la misma manera, la carga laboral es la colectividad de demanda psicofísicos a los que es obligado y sujeto el empleado a lo largo de sus trayectos laborales. En la actualidad la actividad laboral no se descubre ocupaciones netamente físicas ni ocupaciones que sean solo mental, más bien las diferentes categorías de trabajos llegaron a encontrarse presentes las dos apariencias (25).

2.2.2. Dimensiones de los Factores de riesgo psicosocial

2.2.2.1. Exigencias psicológicas

Así mismo, consiste en la relación entre la cantidad y tiempo de trabajo: Magnitud, velocidad, suspensión y entusiasmo en el ámbito laboral (26).

Las exigencias psicológicas se subdividen a su vez en:

Exigencias cuantitativas: de la misma manera, este tipo de exigencias se definen como la magnitud del trabajo y el tiempo que se utiliza para ejercerlo (27).

Exigencias cognitivas: por consiguiente, están relacionadas sobre la toma de decisiones, ser creativos, retener las ideas, utilizar nociones y aptitudes (28).

Exigencias emocionales: vale decir, afectan la parte emocional, sobre todo en el momento que necesitan aptitudes para comprender la condición de otros individuos (29).

2.2.2.2. Trabajo activo

Por ende, es disponer límites de determinación, de independencia en relación a la capacidad de trabajo: Mandatos, estrategias a emplear, actividades laborales a efectuar, numerosos trabajos, etc. (30).

Dado a, la falta de influencia y de desarrollo en el trabajo se da, cuando no tenemos margen de autonomía en la forma de realizar nuestras tareas, cuando el trabajo no da posibilidades para aplicar nuestras habilidades y conocimientos o carece de sentido para nosotros, cuando no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares, o no podemos decidir cuándo se hace un descanso (30).

Mientras que, conforme a Moncada et al. los mecanismos que las detallan a este concepto como fuente de peligro vienen a ser:

- a) **Influencia en la labor.** Para, un empleado se da cuenta que no poseen ninguna oportunidad de ser escuchados, deficiencias y inseguros al tomar decisiones con relación a la actividad laboral que ejercen (30).
- b) **Posibilidades de desarrollo.** Por lo que, el empleado percibe que sus capacidades de desempeño laboral o capacidad son inválidas correspondientes al modelo de labor que efectúa (30).
- c) **Control sobre los tiempos.** Así que, señala el lineamiento de independencia de los empleados/as acerca del periodo de la actividad laboral y de reposo: paralización, licencias, descansos, etc. (30).

2.2.2.3. Apoyo social

En tal sentido, el poco “apoyo social” por parte de los empleadores hacia sus trabajadores, cuando estos laboran lejos, al no percibir la asistencia de sus superiores, provoca estrés, lo que incrementa el padecimiento de enfermedades (31).

2.2.2.4. Compensaciones

Por ello, no se examina la labor, o simplemente el salario es muy poco en los trabajadores y el incremento de cargas de trabajo, las cuales son un riesgo para la salud (32).

2.2.2.5. Doble presencia

Así mismo, alude al trabajo doméstico/familiar que se realiza aparte de las labores que son retribuidas con un sueldo (32).

Por lo tanto, las mujeres actualmente muestran que continúan realizando trabajos domésticos y simultáneamente se desempeñan como trabajadoras en su centro laboral, donde asumen exigencias más altas, lo que demuestra que ellas mantienen una doble carga laboral, y por consiguiente están más expuestas a padecer de estrés. (32).

2.2.3. Desempeño laboral

En efecto, es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos (33).

Para, la OMS -2006 detalla que “el conveniente desempeño del sujeto sanitario es notable puesto que influye de modo instantáneo en la dispensación de servicios de salud y en la salud del espacio. Se entiende por adecuado el desempeño, cuando los individuos colaboran de manera justa, eficiente y adecuada con el fin de lograr resultados sanitarios apropiados” (34).

De la misma manera, en el ámbito de la salud, esto comprende la preparación técnica y la experiencia acumulada, eficacia en decisiones, destreza en la ejecución de procedimientos, buenas relaciones interpersonales, la motivación y la actitud del personal de la salud durante la ejecución de sus actividades juegan un papel fundamental en su desempeño (35).

Así mismo, es el desempeño laboral donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema de conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios (36).

Por lo que, el desempeño hace referencia a los cumplimientos del laborador sobre o que requiere el trabajo. Chiavenato señala que el viene hacer que eficiencia de todo

laborador, al interior de su función, lo que viene hacer fundamental para toda organización (37).

De la misma manera, otros autores como Milkovich y Boudrem consideran otra serie de características individuales, entre ellas: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar resultados y los cambios sin precedentes que se están dando en las organizaciones (38).

Por lo que, en esta profesión entonces se requiere que los profesionales implementen acciones y se elaboren instrumentos con criterios de evaluación de su desempeño claros, que permitan medir los niveles de calidad del servicio prestado mediante su desempeño laboral (39).

En este contexto, es importante la estabilidad laboral ofreciéndoles apropiados beneficios, del cual depende un mejor desempeño laboral para medir la efectividad y éxito en la institución. La estabilidad laboral genera a la persona tranquilidad, salud, motivación y buen estado emocional. En estas condiciones el individuo está dispuesto a dar más y enfocarse hacia otros horizontes que lo lleven a mejorar su posición tanto en la organización como en la sociedad.

Factores que influyen en el desempeño laboral

E esta forma, en esta área se enlaza el desempeño laboral con bastantes factores, elementos, saberes y potenciales que le atañen a las habilidades de los individuos, donde manifiestan cómo efectuar su labor (40).

Para, Chiavenato, indica que la ocupación de los individuos se mide, conforme a otros componentes antes estimados, los que son: elementos conductuales (creatividad, interés, potencial, seguridad) y elementos operativos: (conocer lo que hago, calidad, trabajo en equipo) (41).

Al mismo tiempo, Robbins, expresa que el modo de analizar lo realizado por los directores es mostrar a las destrezas y competencias que son enmarcadas para lograr

los objetivos. El autor antes señalado menciona que Katz, es quien atañe tres habilidades: “técnicas, humanas y conceptuales” (42).

Elementos del desempeño laboral

a. Calidad del trabajo: Esta, permite valorar a los expertos, sobre el esmero con lo que se caracterizan la asistencia de servicios prestados (43).

b. Disciplina laboral: Así mismo, permite valorar la conducta, a través de la jornada laboral (43).

c. Iniciativa y creatividad: Nos, permite valorar la autonomía con la que el empleador ofrece ideas innovadoras, donde también establece como afrontar circunstancias y parámetros en su ambiente laboral (43).

d. Superación personal: También, permite valorar los potenciales y el crecimiento de los expertos que les han sido proyectadas, del mismo modo los efectos logrados (43).

e. Cumplimiento del plan de trabajo: Este, permite valorar las tareas consignadas por intermedio de un lapso, y de forma “cualitativa y cuantitativa”, iniciando de los saberes, actos y ocupaciones que se cumplen en su contexto (43)

Dimensiones del desempeño laboral

2.2.3.1. Capacidad cognitiva

Por ello, las capacidades cognitivas son el mejor predictor del éxito laboral para todos los niveles de cargo en todas las empresas (44).

Y, la que se refiere al ámbito de la personalidad como conjunto integrado de disposiciones o tendencias de comportamiento, tales como asertividad, optimismo, baja impulsividad, sociabilidad (44).

Del mismo modo, permiten entender la capacidad de un candidato para aprender, aplicar nuevos conocimientos y resolver problemas. Determinan cuán capaz es una

persona de mejorar sus competencias, adquirir nuevas destrezas y asumir roles de mayor responsabilidad (44).

De esta manera, el uso de evaluaciones que miden habilidades cognitivas permite incrementar la calidad de las contrataciones y, al final, mejora los resultados de las empresas. Tradicionalmente, este tipo de evaluaciones ha tomado la forma de cuestionarios con preguntas y alternativas y se ha centrado exclusivamente en medir razonamiento numérico, verbal y lógico (44).

Sin embargo, es necesario complementar estas habilidades con otros aspectos cognitivos de forma de tener una comprensión holística de los procesos cognitivos de una persona (44).

2.2.3.2. Capacidad afectiva

Vale decir, es una actitud con un ingrediente emocional en una persona. En el ámbito profesional se trata de las emociones que refleja un sujeto a través de su trabajo, en el día a día; ahora bien, en el área de la salud es muy importante este tipo de capacidad ya que ellos se encargan de cubrir las carencias de las necesidades humanas en el sector salud, y su forma de actuar con el paciente influirá en gran manera, para que se cree un ambiente bueno y favorable para este (45).

Por lo que, muchas veces esta capacidad puede reflejarse mediante la comprensión, consideración y la responsabilidad (45).

2.2.3.3. Capacidad Psicomotora

Para, esta dimensión señala la capacidad del hombre que respecta al buen hacer, capacidad de realizar con la mejor prolijidad y experticia. Garantizar un trabajo oportuno, continuo, seguro y humano como ingredientes básicos de ser tolerante la habilidad del hacer. La habilidad de saber comunicar es una habilidad social, el poder integrarse y trabajar en equipo, valorar la capacidad de cada trabajador es lo ideal, saber aceptar el compañero de trabajo con sus defectos y virtudes, ayudar a desarrollar o crear mejores procedimientos es único, cada persona vive con sus propios desafíos y retos. Crear su propia marca o diseño es de responsabilidad personal. (45)

2.2.3.4. Motivación intrínseca

Así mismo, viene hacer el resultado de la interacción de las características del puesto y las peculiaridades de los empleados, destacando en esta última la personalidad y el funcionamiento cognitivo. En otras palabras, señala que se presentan al ejecutar el trabajo y dependen de las características propias del puesto y las del trabajador (46).

Seguidamente, también podemos indicar que la motivación intrínseca ofrece la realización efectiva de funciones por el gusto de hacerlas, además de la generación de un sentido de trabajo, es indispensable conocer el resultado que ésta ocasiona en los colaboradores principalmente en la productividad laboral y con respecto a sus derivados (47).

2.2.3.5. Motivación extrínseca

En efecto, es la que viene de fuera, es decir, la que procede del exterior, de una tercera fuente. Habla del proceso, de los recursos, el reconocimiento externo y de las mejores y el impacto conseguidos con esa tarea que hemos realizado. Suele asociarse a los objetivos y a los premios, pero está destinada a desaparecer en el tiempo, por ser generada externamente (47).

Desempeño laboral en el personal de salud

Por consiguiente, el desempeño laboral para los “expertos”, denota propósitos sobre diferentes equipos jerárquicos, así como: “bachilleres, técnicos y licenciados”. De forma que el trabajo que efectúan el personal de salud sea lo más correcto posible (48).

Teorías relacionadas a los factores psicosociales

El Modelo Demanda-Control (Karasek y Theorell, 1990)

De modo que, el modelo considera que existen dos principales características en el trabajo que pueden actuar como principales fuentes de estrés: las demandas laborales y las exigencias psicológicas a nivel laboral, y el control que tiene el trabajador sobre ellas. La respuesta del sujeto es el estrés, y el control vendría a ser la manera cómo

afronta dicho estrés. El riesgo se configura cuando la situación estresante es mayor al control (49).

Modelo del Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa

De tal manera, el modelo explica que los riesgos psicosociales en el trabajo se concretan cuando se desequilibran los esfuerzos invertidos (costes) y las recompensas obtenidas (ganancias). Al percibirse los esfuerzos son grandes y las recompensas mínimas se genera una situación de estrés, que si es que se mantiene en el tiempo puede terminar desarrollando alguna enfermedad, sobre todo de tipo cardiovascular o músculo-esquelético (50).

Teorías relacionadas al desempeño laboral

Modelo teórico de Campbell

En tal sentido, el modelo de Campbell surge en la necesidad de medir el desempeño laboral de manera integral, es considerado uno de los pilares teóricos para la evaluación del desempeño laboral al ser un constructo multidimensional, tiene por finalidad contar con los componentes principales para medir el desempeño y de esta manera poder ayudar a formular estrategias direccionadas al cumplimiento de los objetivos, sus elementos describen la estructura latente del desempeño en todos los trabajos (51).

De acuerdo, a Borman & Motowidlo (1993), el modelo de Campbell es uno de los pilares teóricos de la evaluación del desempeño laboral al ser un constructo multidimensional, el cual tiene por finalidad contar con los componentes principal es para determinar el desempeño y de esta manera poder ayudar a formular estrategias direccionadas al cumplimiento de los objetivos trazados por las organizaciones, ya que se enfoca en el comportamiento de los trabajadores y como esta toma el control de los resultados (52).

Así mismo, los Autores como Milkovich y Boudrem consideran otra serie de características individuales, entre las cuales están: las capacidades, habilidades,

necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar resultados y los cambios sin precedentes que se están dando en las organizaciones (53).

Ahora bien, se da un sin número de criterios que se pueden establecer al tomarse en cuenta el desempeño, entre los cuales estarían la capacidad que muestra el trabajador, su aptitud, su necesidad, y las cualidades que este puede mostrar, los cuales en todo momento irán relacionadas con el trabajo que van a realizar, por lo cual, si tienen una mala organización, esto repercutirá en su comportamiento y además traerá malos resultados consigo (54).

Ahora bien, el desempeño laboral en las organizaciones de salud es un elemento de gestión que permite integrar el desempeño del empleado en el marco de la plataforma estratégica, con el fin de dar cuenta del cumplimiento efectivo de las metas pactadas (54).

Así mismo, si se aplica de manera objetiva y sistemática, es una fortaleza de la organización, al ser una herramienta transversal a todos los procesos que suministra información basada en evidencias que demuestran las competencias del empleado y sus resultados; asimismo, orienta la toma de decisiones en relación con el talento humano y contribuye a lograr avances significativos en la organización, como el mejoramiento continuo de la calidad en la prestación de los servicios de salud (55).

Del mismo modo, el personal de salud desempeña un papel importante dentro de las organizaciones y es por esto que su quehacer debe estar sustentado, valorado y evaluado bajo criterios de desempeño con calidad, por tanto, al investigar el área de la salud como ciencia se puede definir como un proceso científico que valida y mejora el conocimiento de su práctica en sí; y al avanzar incorporándola como carrera universitaria, el rol y las competencias de los profesionales de esta área de la salud han dado como resultado una profesión autónoma, responsable y con un campo de conocimiento propio (56).

Por lo tanto, en esta profesión entonces se requiere que los profesionales implementen acciones y se elaboren instrumentos con criterios de evaluación de su

desempeño claros, que permitan medir los niveles de calidad del servicio prestado mediante su desempeño laboral (57).

Según esta investigación, donde plantea que el modelo de Sor Callista Roy de la adaptación es un transcurso por el cual el individuo se ajusta a situaciones tensionales y a un estado final producido por el proceso. Si los mecanismos de enfrentamiento son eficaces para resolver la tensión. Se obtiene un estado dinámico de equilibrio que facilita la conservación de las meta del individuo. Cuando ciertas tensiones poco comunes o el debilitamiento de los mecanismos de enfrentamiento hacen que resulten ineficaces en las fuerzas normales de enfrentamiento a las personas (58).

Así mismo, este consideraba que las personas tienen cuatro modos o métodos de adaptación: fisiológica, autoconcepto, desempeño de funciones y relaciones de interdependencia. El resultado final más conveniente es un estado en el cual las condiciones facilitan las consecuencias de las metas personales, incluyen supervivencia, crecimiento, reproducción y dominio (59).

2.3. Formulación de hipótesis

1.3.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo 2022.

No existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo 2022.

2.3.2. Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la dimensión exigencias psicológicas con el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo 2022.

No existe relación significativa entre la dimensión exigencias psicológicas con el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo 2022.

Existe relación significativa entre la dimensión trabajo activo y el desarrollo de habilidades con el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo 2022.

No existe relación significativa entre la dimensión trabajo activo y el desarrollo de habilidades con el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo 2022.

Existe relación significativa entre la dimensión apoyo social con el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo 2022.

No existe relación significativa entre la dimensión apoyo social con el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo 2022.

Existe relación significativa entre la dimensión compensaciones con el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo 2022.

No existe relación significativa entre la dimensión compensaciones con el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo 2022.

Existe relación significativa entre la dimensión doble presencia con el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo 2022.

No existe relación significativa entre la dimensión doble presencia con el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo 2022.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Por consiguiente, en esta investigación se está utilizando el método hipotético deductivo; porque se producen los hechos o fenómenos de así mismo se busca partir de premisas generales para llegar a conclusiones particulares en el caso se acepte o rechace las hipótesis planteadas (60).

3.2. Enfoque de la investigación

De la misma manera, la investigación de enfoque cuantitativo ya que se recogen y analizan datos cuantitativos de las variables de estudio que lleva a obtener resultados validos los que respaldan a los objetivos inicialmente planteados (61).

3.3. Tipo de investigación

En tal sentido, el tipo de estudio es observacional, aplicada y de corte transversal, porque cuantifica las observaciones y se procesan numéricamente; correlacional por que identifica y analiza la relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo; de corte transversal por que estudia a los sujetos en un momento determinado (62).

3.4. Diseño de la investigación

Diseño no experimental de alcance correlacional y corte transversal

El diseño utilizado fue el no experimental, porque “se realizan sin la manipulación deliberada de variables y solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (63).

El diseño también fue transversal porque la investigación tuvo como propósito analizar el hecho y las magnitudes en que se revelan desde una a más variables en un tiempo determinado” (64).

Asi mismo, el diseño fue correlacional porque busca conocer las relaciones que existen entre dos variables en un medio específico. Por lo que, Sánchez y Reyes señalaron que los diseños correlacionales implican recolectar dos o más grupos de datos de un determinado número de sujetos con el propósito de establecer la subsecuente relación entre estos datos (65).

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

Por lo que, en una investigación la población es un conjunto casos que convienen con ciertas determinaciones específicas, en este estudio la población es finita, y estará investigación estará conformada por 134 profesionales de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, se tomará en cuenta el total profesionales (66).

3.5.2. Muestra

Para ello, se definió como un sub conjunto de elementos que son seleccionados previamente de una población que presenta las mismas características de interés para realizar una investigación, en este caso la estará conformada por toda la población en estudio (67).

3.5.3. Muestreo

El muestreo de la investigación es no probabilístico (68).

3.5.4. Criterios de inclusión

- ❖ Personal profesional de enfermería de 23 a 65 años activos a la fecha.
- ❖ personal nombrado y contratados CAS
- ❖ Tiempo de servicio mayor de un año.
- ❖ Profesionales de ambos sexos.
- ❖ Que acepten ser parte del estudio mediante consentimiento informado
- ❖ Profesionales que laboren por CAS Covid (68).

3.5.5. Criterios de exclusión

- ❖ Enfermeras que se encuentran de vacaciones.
- ❖ Enfermeras supervisoras y jefas de servicio
- ❖ Internos
- ❖ personal que este recibiendo algún tratamiento de salud mental (68).

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: Factores de riesgo psicosocial

Por consiguiente, los factores de riesgo psicosocial son aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también llamamos estrés relacionadas al trabajo y al contexto, para la realización de deberes que presentan muchas veces problemas en el desarrollo de tareas del trabajador, donde se puede ver afectada su salud (69).

Dimensiones

1. Exigencias psicológicas
2. Trabajo activo desarrollo de habilidades
3. Apoyo social
4. Compensaciones
5. Doble presencia

Variable 2: Desempeño laboral

Para, Chiavenato (2004) conceptualiza el desempeño, cómo los comportamientos observados en los trabajadores que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización. El autor señala que un buen desempeño laboral es la fortaleza más importante en una organización (70).

Dimensiones

1. Capacidad-cognitiva
2. Capacidad-afectiva
3. Capacidad-psicomotora
4. Motivación-intrínseca
5. Motivación-extrínseca

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica:

En tal sentido, la técnica que se utilizara en la actividad de recolección de datos es la encuesta, que es muy útil para la obtención rápida de una cantidad de datos amplia y variada sobre el tema de estudio (73).

3.7.2. Descripción de instrumentos

Instrumento

Por consiguiente, es un medio físico que nos sirve para registrar los datos necesarios para una investigación. Cuestionario: consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir, también podemos decir que es un conjunto de preguntas, normalmente de varios tipos, preparado sistemática y cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación o evaluación (74).

Datos generales y específicos: del mismo modo, donde se consideró: edad, género, estado civil, modalidad del trabajo, cargo o puesto que desempeña, servicio en el cual labora, tiempo de servicio, ingreso mensual, segundo trabajo y medicación temporal (74).

Para valorar las variables:

En tal sentido, la recolección de datos que se utiliza es la encuesta, como técnica el cuestionario y como instrumentos:

Factores de riesgo psicosocial, por consiguiente, el instrumento que se utilizará es la versión corta de SUSESOS ISTAS-21, Elaborado por Orellana P.; sobre Riesgos psicosociales en el trabajo y percepción del estado de su salud general en las enfermeras asistenciales del Hospital Regional de Ica, junio 2016, fue validado en Chile, con un coeficiente de Alfa de Cronbach = 0,75 incluye 20 preguntas, con 3 opciones de respuesta en escala tipo Likert: si (3), a veces (2), no (1) (75).

En tal sentido, el mayor puntaje indica un mayor riesgo en cada una de las dimensiones, esto permite clasificar en los rangos “bajo”, “medio” y “alto” la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial (75).

Desempeño laboral, Para, el instrumento que se utilizará es el elaborado por la investigadora Machillanda Venezuela (2005), con una confiabilidad de $Rip = 0.89$. Validado por Vidal Alfonso Sopla Alvarado (2018) Amazonas, Chachapoyas (2018).

En consecuencia, el instrumento está estructurado por 38 ítems que se compone de 2 dimensiones. Se usará la escala de Likert: probablemente si (4), indeciso (3), probablemente no (2), definitivamente no (1) para la dimensión competencia profesional y para la dimensión motivación profesional se le asigno los siguientes valores altamente motivado (4), medianamente motivado (3), ni motivado ni desmotivado (2), nada motivado (1). Esto permite clasificar el desempeño laboral en los rangos de bueno, regular y malo. (76)

3.7.3. Validación

Por lo tanto, la validez de constructo del instrumento de las variables se desarrolló a través del análisis factoriales exploratorios donde se concluyeron cinco dimensiones del cuestionario de factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en el personal de Enfermería. Los valores son 0,956 y 0,921 por lo que son muy significativos, los cuales posibilitan afirmar la estructura del cuestionario y la validez de las escalas. (77)

Para, el desarrollo del estudio se usó dos instrumentos previamente validados en otras investigaciones por los autores Abanto (2018) en su estudio factores de riesgo psicosocial y López Marticorena (2018) en su investigación desempeño laboral, a su vez se realizó la rectificación de la validez del instrumento por el especialista metodológico Dra. Juana Yris Mujica (2020) quien concluyo la suficiencia del instrumento. (77)

Asi mismo, la validación del instrumento fue validado a través de Juicio de expertos, por lo que no se manipula el instrumento.

Validación del instrumento a través de Juicio de expertos

Expertos	Grado académico	Opinión
Lic, Miriam A. Quispe Oca	Licenciada	Cumple
Lic. Jhony Julián Quispe Pucho	Licenciada	Cumple
Tony Marlyn Quispe Pérez	Médico Cirujano	Cumple

3.7.4. Confiabilidad

Por consiguiente, es la precisión o exactitud de un instrumento que aplicado al mismo sujeto produce resultados idénticos, Hernández (2014). Para garantizar la confiabilidad de los instrumentos se usó el coeficiente de consistencia interna de Alfa de Cronbach mediante una prueba piloto entendiéndose como la puesta en práctica para la realización de un estudio preliminar que permite evaluar su viabilidad a su vez evitar gastos innecesarios de recursos. (78)

Por lo expuesto, según Survey, se realizó a 20 participantes de características similares a la población de estudio, dando como resultados indicadores altos de fiabilidad 0,956 para el cuestionario factores de riesgo psicosocial y 0,921 para el cuestionario desempeño laboral concluyendo que ambos instrumentos garantizan su uso en la investigación. (78)

Para, Valderrama sugiere las recomendaciones siguientes:

- ❖ Coeficiente alfa > 0.9 es excelente
- ❖ Coeficiente alfa > 0.8 es bueno
- ❖ Coeficiente alfa > 0.7 es aceptable
- ❖ Coeficiente alfa > 0.6 es cuestionable
- ❖ Coeficiente alfa > 0.5 es pobre
- ❖ Coeficiente alfa < 0.5 es inaceptable

Resultados: Se analizó la información, empleando la opción de análisis de fiabilidad del software estadístico SPSS ver. 22:

Estadísticas de fiabilidad de la variable Factores de riesgo psicosocial

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,956	20

- ❖ Señala un valor de 0.956 para un total de 20 Ítems o elementos formulados.
- ❖ Estadísticas de fiabilidad de la variable Desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,921	38

Señala un valor de 0.921 para un total de 38 Ítems o elementos formulados.

3.8. Procesamiento y análisis de datos

En efecto, este proyecto de investigación se presentará al comité de ética de la Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW) quienes evaluarán el proyecto para su aprobación. Aceptado el proyecto se presentará a la Dirección del Hospital Nacional Dos de Mayo, solicitando su aprobación para su ejecución, en la cual se coordinará con la Jefatura del Departamento de Enfermería para que nos facilite el ingreso y estar en contacto con los profesionales de Enfermería en los turnos correspondientes brindándole confiabilidad de su participación. (79)

De tal manera, se evaluará y seleccionará a los profesionales de Enfermería que cumplan con los criterios de selección, se concluirá a realizar la encuesta y la obtención de los datos. (79)

3.9. Aspectos éticos

En consecuencia, este estudio está enmarcado en el desarrollo de investigaciones en el campo de la salud, por ello se tuvieron presentes las pautas éticas que se tienen que aplicar cuando se realizan trabajos de investigación con seres humanos, para garantizar su protección, así mismo se aplicó el consentimiento informado previo alcance de información sobre el estudio a los profesionales enfermeros participantes. Los principios bioéticos fueron aplicados de la siguiente manera:

Principio de autonomía

Por consiguiente, este principio bioético, está asociado a la libre decisión del participante, de involucrarse o no en el estudio, busca el respeto a las decisiones del participante en todo el proceso de investigación. A cada profesional de Enfermería se le explicó los objetivos y alcances de la investigación, se respetó su decisión personal de involucrarse en el estudio, de aceptar la participación cada profesional de Enfermería, se le solicitó firme el consentimiento informado que formaliza su participación. (80).

Principio de beneficencia

De la misma manera, este principio hace referencia al hecho de no causar daño al ser humano participante en un estudio, la beneficencia previene y elimina el daño, enfatizando en el hacer el bien a otro. A cada paciente oncológico participante, se les explico que su participación es importante y que significa un aporte a la mejora del cuidado del profesional de Enfermería. (81)

Principio de no maleficencia

Así mismo, este principio hace referencia a no hacer daño y exponer a riesgos al participante en estudios donde participen seres humanos. A cada profesional de Enfermería, se le indico y enfatizo que involucrarse en el estudio no implica riesgo alguno para él, también se enfatizó en la confidencialidad de los datos que brindó en la recolección de datos. (82)

Principio de justicia


Por lo que, este importante principio señala la importancia de los contenidos éticos, que es importante practicarlos en la investigación con personas, enfatiza en la no discriminación y trato justo a todos los involucrados en el estudio. (83)


De la misma forma, a cada profesional de Enfermería participante, se le abordó por igual, sin preferencia alguna o discriminación, todo acto con ellos estuvo marcado en el respeto, equidad y cordialidad. (83)

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades (diagrama de Gantt)

Actividades	2021	2022											
	Dic	Ene	Feb	Marz	Abr	May	Jun	Jul	Agost	Set	Oct	Nov	Dic
Planteamiento del problema	X												
Propósito y objetivos	X	X											
Marco teórico		X	X										
Antecedentes				X	X								
Base teórica					X	X							
Variable							X						
Material y método							X						
Operacionalización de variables								X					
Diseño de estudio.								X					
Cronograma de actividades y presupuesto									X				
Consideraciones éticas	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Referencia bibliográfica	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Presentación de Trabajo Académico	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Sustentación de Trabajo Académico													X

 Realizadas

 Por realizar

4.2. Presupuesto

RECURSOS NECESARIOS	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
MATERIALES				
Folder manila	Unidad	10	S/. 0.50	S/. 5.00
Uso de internet	Por mes	6	S/. 100.00	S/. 600.00
Uso de computadora	Por mes	6	S/. 100.00	S/. 600.00
Papel bond	Millar	2	S/. 12.00	S/. 24.00
Tinta impresora negra	Unidad	1	S/. 70.00	S/. 70.00
Tinta impresora color	Unidad	1	S/. 70.00	S/. 70.00
Lápices	Unidad	10	S/. 0.50	S/. 5.00
Tableros	Unidad	3	S/. 5.00	S/. 15.00
Sub total				S/. 1389.00
FINANCIEROS				
Movilidad local	Unidad	25	S/. 5.00	S/. 125.00
Fotocopias	Unidad	100	S/. 0.05	S/. 5.00
Refrigerio	Unidad	25	S/. 5.00	S/. 125.00
Sub total				S/. 255.00
TOTAL				S/. 1644.00

5. REFERENCIAS

1. Agencia de la unión Europea. "construcción de una cultura de prevencion de materia SST". [Online].; 2018. Available from: https://www.ilo.org/legacy/english/osh/es/story_content/external_files/fs_st_1-ILO_5_es.pdf.
2. NIOSH. "Exposición al estrés: riesgos ocupacionales en hospitales. [Online].; 2018. Available from: https://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/2008-136_sp/default.html.
3. EU-OSHA Agencia de la Unión Europea. (2018). "Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo". [Online]; 2018. Available from: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>.
4. Bustillo M, Cols. (2015). Riesgo psicosocial en el personal de enfermería. Servicio de urgencias en hospital universitario de Cartagena. Duzuary. 12(1).
5. Behar, D. (2008). "Metodología de la Investigación". Colombia. Editorial Shalom.
6. Titulo Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH). Exposición al estrés: riesgos ocupacionales en los hospitales. EE. UU.: Centros para el control y prevencion de enfermedades (CDC), Salud y Servicios Humanos; 2008.
7. Sánchez S, Guil R, Cruces S, Zayas A. Autoeficiencia y riesgos psicosociales en el personal técnico. Revista de psicología. 2017; 3(1).
8. Huacasi ZB, Ticona YY. Factores de riesgo psicosocial y compromiso organizacional de trabajadores en la Municipalidad Provincial de Arequipa. Tesis de licenciatura. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa.
9. Campos P, Gutiérrez H, Matzumura J. Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. Revista CUIDARTE. 2019; 10(2).

10. Colegio de enfermeros del Perú (CEP). Ley del trabajo del enfermero (a), cap 3 art. [Online].; 2002. Available from: http://www.conaren.org.pe/documentos/ley_trabajo_enfermero_27669.pdf.
11. Barboza L. Riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima, 2019. Tesis de pregrado. Perú: UPEU, Lima.
12. Guerra D. Influencia del estrés en el desempeño laboral del profesional de enfermería en servicios críticos del hospital de Pampas 2019. Tesis de pregrado. Perú: Huancayo.
13. Abanto Y. Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018. Tesis de pregrado. Perú: UCV, Lima.
14. Orozco M, Zuluaga Y, Pulido G. Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. Rev. Colomb. Enferm. 2019; 18(1): p. 16.
15. Alvarado V. Factores psicosociales que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las Áreas de Hospitalización del Hospital Materno – Infantil Dra. Matilde Hidalgo (Tesis Para Optar el Título Profesional de Licenciado en Enfermería) Guayaquil: Universidad de Guayaquil; 2019.
16. Hormaza A, Ceballos M. Factores de Riesgo Psicosocial Determinantes del Estrés que Inciden en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Área Asistencial del Servicio de Urgencias de la E.S.E. Centro Hospital Luis Antonio Montero, Colombia 2021 [Tesis de grado) Bogotá: Universidad ECCI; 2021.
17. Trabajo OId. Boletín internacional de Investigación Sindical”. Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo. 812th ed. Ginebra, Suiza; 2016.

18. Moreno B. Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y seguridad del trabajo*. 2015; 57
19. Gil P. Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. 2013; 29(2).
20. Ministerio del Trabajo y Prevención Social. Dimensiones de riesgos psicosociales en el trabajo. Informe. Chile.
21. OIT. (1986). Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. Ginebra: OIT
22. Gil-Monte, P. (2014). Psicología aplicada al estudio de los riesgos laborales: estrés y estrategias de afrontamiento. En P. R. Gil-Monte, *Manual de Psicología Aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales* (págs. 25-48). Madrid: Pirámide.
23. Moreno B. Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y seguridad del trabajo*. 2015; 57(1).
24. Machicado Y. Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia y unidad de cuidados intensivos del hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno 2016. Tesis de pregrado. Perú: UNAP, Puno.
25. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, INSHT (1997). Evaluación de Factores Psicosociales FPSICO. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
26. Sauñe W. Factores de riesgo psicosocial y niveles de presión arterial del personal de salud de la unidad de cuidados intensivos del hospital Santa María del Socorro Ica. Tesis de pregrado. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
27. Moreno J. Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Historia del concepto Factores psicosociales*. [Artículo en línea].

- 2011 marzo;57(1). Disponible en:
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002
28. Ministerio del Trabajo y Prevención Social. Dimensiones de riesgos psicosociales en el trabajo. Informe. Chile.
29. Tapia S. Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima, 2017. Tesis de pregrado. Perú: UCV, Lima
30. Escobar V. Las competencias laborales: La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones. Desarrollo de habilidades en el trabajo de Enfermería. [Artículo en línea]. 2005 julio;21(96). Disponible en:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232005000300002
31. Gandarillas G. Satisfacción Laboral y Apoyo Social en trabajadores de un hospital de tercer nivel. Apoyo social en el trabajo. [revista en Internet]. 2014 eneromarzo;60(2);68-72. Disponible en:
<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v60n234/original5.pdf>
32. Esperanza P, Amaya G. Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Compensaciones en el trabajo. [Artículo en línea]. 2010 setiembre;16(3). Disponible en:
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010
33. Pérez A. Evaluación del desempeño laboral. UPIICSA. 2015; XVII (7).
34. Organización Panamericana de Salud OMS. Potenciar al máximo el personal sanitario existente. 2016.

35. Henao A. Criterios de evaluación del desempeño laboral en los profesionales de enfermería [Tesis de Maestría] [internet]. Medellín, Colombia: Universidad CES; 2018 [consultado el 12 enero 2022]. Disponible en: <https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/4208/Criterios%20Evaluaci%F3n%20Desempe%F1o.pdf;jsessionid=6F578B64E5DEDFBA8AB26FA8A2ECC8F1?sequence=1>
36. Dolan VJyS. España: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA; 2007.
37. Ceballos P, Rolo G, Hernández E, Díaz D, Paravic T, Burgos M. Factores. psicosociales y carga mental de trabajo: una realidad percibida por enfermeras/os en unidades críticas. *Latino-Americana de Enfermagem*. 2015; 23(2).
38. Milkovich, Boudrem. *El Desarrollo de Carrera*. México: Trillas. 2014.
39. Chiavenato I. *Comportamiento organizacional la dinámica del existo en los organizaciones*. Novena ed. editores I, editor. Mexico: Mc Graw-Hil; 2015.
40. Benavides O. *Competencias y Competitividad: Diseño para Organizaciones*. Latinoamericanas. Colombia: Mc. Graw Hill. Cali. 2014.
41. Chiavenato I. *Administración de recursos humanos*. 10° Ed. Colombia: McGraw-Hill, 2015
42. Robbins S. *Comportamiento Organizacional*. 10° edición. México: Prentice Hall, 2014.
43. Arias M, Bernaola J. *Inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de salud en los servicios de hospitalización del departamento de Gineco Obstetricia del Hospital Daniel Alcides Carrión*. Callao
44. Artiles F. *Manual de la sociología del trabajo y las relaciones laborales*. Tercera ed. España: Delta editorial; 2015.

45. Organización Panamericana de Salud. Potenciar al máximo el personal sanitario existente. 2016.
46. Robbins S, Judge A. Comportamiento organizacional. 17th ed. México: Pearson Educación; 2017.
47. Laqui C. Influencia del nivel del estrés en el desempeño laboral de los trabajadores, de la Microrred de Salud Alca y Cotahuasi
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8831>
48. Sopla V. Desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital de apoyo “Gustavo Lanatta Lujan”, Bagua y del hospital de apoyo “Santiago Apóstol” Utcubamba, Amazonas – 2017. Tesis de pregrado. Chachapoyas: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza Amazonas.
49. Karasek, R. y Theorell, T. (1990). Healthy work, stress, productivity and the reconstruction of working life. New York: Basic Books.
50. Siegrist, J., (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27-41.
51. Campbell, J., Gasser, M., & Oswald, F.L (1996). The substantive nature of job performance variability. In Murphy K, (Ed). *Individual differences and behavior in organizations*. San Francisco: Jose-Bass
52. Borman, W. C. & Motowidlo, S.M (1993). Expanding the criterion domain to include element of contextual performance requirements. *Human Performance* 6 (1),1-21
53. Milkovich, Boudrem. *El Desarrollo de Carrera*. México: Trillas. 2014.
54. Chiang M, San Martin N. Análisis de la Satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios. *Ciencia & trabajo*. 2015; 17(54).
55. Moraga M, Francoise C. El arte de cuidar la vida. *Rev. Enfermería*. 2005; IV (28).

56. I. Comportamiento organizacional la dinámica del existo en las organizaciones. Novena ed. editores I, editor. Mexico: Mc Graw-Hil; 2015.
57. Chiavenato I. Comportamiento organizacional la dinámica del existo en las organizaciones. Novena ed. editores I, editor. Mexico: Mc Graw-Hil; 2015.
58. Cavalcante O, Leite A. Crisis hipertensiva: estudio de caso con utilización de la clasificación de enfermería para alcanzar respuestas adaptativas basadas en el Modelo Teórico de Roy. Acta paul enferm [Internet]. 2005 [citado 15 Ene 2008]. Disponible en: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103210020050003000_03&lng=es&nrm=isoBarboza L. Riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima, 2019. Tesis de pregrado. Perú: UPEU, Lima.
59. Whittemore R, Roy C. Adaptingto Diabetes Mellitus: a Theory Synthesis. Nursing Science Quarterly [Internet]. 2002 [citado 15 Ene 2008]. Disponible en: <http://nsq.sagepub.com/content/abstract/1574/311>
60. Pino R. (2007). Metodología de la investigación. 1st ed. Lima - Perú: San Marcos; 2018.
61. Kerlinger, F. N. (2002). Investigación del comportamiento. México D.F.: McGraw-Hill.
62. Bernal ,2016), Metodología de la Investigación. México, D.F., Pearson educación
63. Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. p. 149 México, México: McGraw-Hill.
64. Valderrama, S. (2013). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Lima, Perú: San Marcos.

65. Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). Metodología y diseños de la investigación científica. P.83 Lima, Perú: Bussines Support Aneth
66. Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M.P. (2010). Metodología de la investigación. (5ª ed.). México D.F., México: McGraw-Hill / Interamericana.
67. López (2004). Población muestra y muestreo. Revista Punto Cero, Revista de metodología de investigación. Volumen (08) pp 69-74. Perú. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_xt&pid=S18150276212&lng.
68. Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. México, México: McGraw-Hill.
69. Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A. y Kristensen, T. (2005). ISTAS21. Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ). Archivos de prevención de riesgos laborales, 8(1), 18-29. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272080006007.
70. Chiavenato, I. (2004). Comportamiento Organizacional. México: Editorial Mc Graw Hill.
71. Castro, N. (2018). Riesgos psicosociales y salud laboral en centros de salud. Ciencia & Trabajo, 20(63), 155-159. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492018000300155>
72. Ramírez, R. (2013). Diseño del trabajo y desempeño laboral individual. Trabajo de ISSN-e: 2382-3283 / Vol. 6 No. 1 / Enero - Junio 2019 Laura Salazar Marmolejo / Yovany Ospina Nieto 67 Doctorado. Universidad Autónoma de Madrid. Madrid
73. Behar, D. (2008). Metodología de la investigación. Bogotá: Editorial Shalom.
74. Hernández R. Metodología de la investigación Mexico: Mcgraw-Hill Interamericana. editores, s.a de c.v; 2019.

75. Orellana. P. Riesgos psicosociales en el trabajo y percepción del estado de su salud general en las enfermeras asistenciales del Hospital Regional de Ica, junio 2016 <http://repositorio.upsjb.edu.pe/handle/upsjb/534>
76. Sopla V. Desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital de apoyo “Gustavo Lanatta Lujan”, Bagua y del hospital de apoyo “Santiago Apóstol” Utcubamba, Amazonas – 2017. Tesis de pregrado. Chachapoyas: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza Amazonas.
77. López (2018) Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima.2018 (tesis de Maestría) Universidad César Vallejo. Lima. Recuperado de. [http://181.224.246.201/browse?type=author&value=L%C3%B3pez%](http://181.224.246.201/browse?type=author&value=L%C3%B3pez%20)
78. Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. (1era ed) México: Mc Graw Hill
79. Gómez P. Principios básicos de bioética. Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia [revista en Internet] 2009 [acceso 10 de abril de 2018]; 55(4): 230-233. Disponible en: http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/ginecologia/vol55_n4/pdf/A03V55N4.pdf
80. Carreño Dueñas J. Consentimiento informado en investigación clínica: Un proceso dinámico. Persona y Bioética [revista en Internet] 2016 [acceso 24 de abril de 2018]; 20(2): 232-243. Disponible en: http://personaybioetica.unisabana.edu.co/index.php/personaybioetica/article/view/232/html_1
81. Marasso N, Leonor O. La bioética y el principio de autonomía. Revista facultad de Odontología [citado el 9 de mayo de 2020]; 1(2): 72-78. [Internet]. Disponible en: revistas.unne.edu.ar/index.php/rfo/article/download...

82. Siurana J. Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural. Veritas [revista en Internet] 2010 [acceso el 13 de mayo de 2020]; 22: 121-157. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/veritas/n22/art06.pdf>
83. Arias S, Peñaranda F. La investigación éticamente reflexionada. Revista Facultad Nacional de Salud Pública [citado 11 de mayo de 2020]; 33(3):444-451 [Internet]. 2015. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-386X2015000300015

Anexos

Anexo N° 1: Matriz de consistencia:

Título de la investigación: Factores de riesgo psicosocial y el desempeño del personal de enfermería de un hospital del Minsa 2021

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre los factores psicosociales y el desempeño del personal de enfermería del hospital nacional dos de mayo, Lima 2022?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre la dimensión exigencias psicosociales y el desempeño del personal de enfermería? ¿Qué relación existe entre la dimensión trabajo activo y el desarrollo de habilidades con el desempeño del personal de enfermería? ¿Qué relación existe entre la dimensión trabajo apoyo social con el desempeño laboral del personal de enfermería? ¿Qué relación existe entre la dimensión compensaciones y el desempeño laboral del personal de enfermería? ¿Qué relación existe entre la dimensión doble presencia con el desempeño laboral del personal de enfermería?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación existente entre los factores psicosociales y el desempeño laboral del personal de enfermería</p> <p>Objetivos específicos Identificar la relación existente entre la dimensión exigencias psicosociales y el desempeño laboral del personal de enfermería. Identificar la relación existente entre la dimensión trabajo activo y el desarrollo de habilidades con el desempeño laboral del personal de enfermería. Identificar la relación existente entre la dimensión apoyo social y el desempeño laboral del personal de enfermería. Identificar la relación existente entre la dimensión compensaciones y el desempeño laboral del personal de enfermería. Identificar la relación existente entre la dimensión doble presencia y el desempeño laboral del personal de enfermería.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre los factores psicosociales y el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo 2022.</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación significativa entre la dimensión exigencias psicológicas con el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería del Hospital Nacional Dos de mayo 2022.</p> <p>No existe relación significativa entre la dimensión exigencias psicológicas con el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión trabajo activo y el desarrollo de habilidades con el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo 2022.</p> <p>No existe relación significativa entre la dimensión trabajo activo y el desarrollo de habilidades con el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión apoyo social con el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo 2022.</p> <p>No existe relación significativa entre la dimensión apoyo social con el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión compensaciones con el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo 2022.</p> <p>No existe relación significativa entre la dimensión compensaciones con el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión doble presencia con el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo 2022.</p> <p>No existe relación significativa entre la dimensión doble presencia con el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo 2022.</p>	<p>Variable 1: Factores de riesgo psicosocial Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exigencias-psicológicas • Trabajo activo • Apoyo-social • Compensaciones • Doble-presencia <p>Variable 2: Desempeño Laboral Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad-cognitiva • Capacidad-afectiva • Capacidad-psicomotora • Motivación-intrínseca • Motivación-extrínseca 	<p>Método de investigación: Hipotético deductivo</p> <p>Enfoque de la investigación: Cualitativo</p> <p>Tipo de investigación Es aplicada</p> <p>Diseño de la investigación Descriptivo</p> <p>Población La población es finita, conformada por 134 profesionales de enfermería del HNDM.</p> <p>Muestra La muestra estará conformada por toda la población en estudio</p> <p>Muestreo El muestreo de la investigación es no probabilístico</p>

ANEXO N° 2

CUESTIONARIO DE DATOS

Este cuestionario es anónimo por lo que agradecemos que nos brinde la siguiente información:

DATOS GENERALES

1. Edad

- | | |
|------------------------|------------------------|
| a. De 21 a 30 años () | c. De 41 a 50 años () |
| b. De 31 a 40 años () | d. De 50 a más () |

2. Genero

- | | |
|-----------------|------------------|
| a. Femenino () | b. Masculino () |
|-----------------|------------------|

3. Estado Civil

- | | |
|--------------------|----------------------|
| a. Soltera(o) () | d. Divorciada(o) () |
| b. Casada(o) () | e. Viuda(o) () |
| c. Conviviente () | |

4. Modalidad de trabajo

- | | |
|------------------------------|---------------------|
| a. Nombrado () | b. Contrato CAS () |
| c. CAS Covid () | d. Internos () |
| e. Contrato por terceros () | |

5. Cargo o puesto que desempeña

- | | |
|------------------------------|-----------------------------------|
| a. Enfermera asistencial () | b. Enfermera Jefa de servicio () |
| c. Enfermera supervisora () | |

6. Tiempo de servicio

- | | |
|----------------------|-------------------------|
| a. De 0 – 1 año () | c. De 6 – 10 años () |
| b. De 2 – 5 años () | d. De 10 años a más () |

7. Ingreso mensual

- | | |
|------------------------------|-----------------------------|
| a. De s/.2000 - s/. 3000 () | c. De s/.4000 - s/.5000 () |
| b. De s/.3000 - s/. 4000 () | d. De s/.5000 a más () |

8. Segundo trabajo

- | | |
|-----------|-----------|
| a. Sí () | b. No () |
|-----------|-----------|

9. Medicación temporal

- | | |
|------------------------------|---|
| a. Somníferos / sedantes () | b. Relajantes musculares / ansiolíticos () |
| c. Antidepresivos () | d. Ninguno () |
| e. Otro, ¿Cuál? _____ | |

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Marque con una X el casillero que corresponda a la respuesta que refleje mejor su criterio.

Dimensión exigencias psicológicas		Sí	A veces	No
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?			
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?			
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?			
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?			
5	¿Su trabajo requiere atención constante?			
Dimensión trabajo activo		Sí	A veces	No
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?			
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?			
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?			
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?			
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?			
Dimensión apoyo social		Si	A veces	No
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?			
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?			
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?			
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?			
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?			
Dimensión compensaciones		Si	A veces	No
16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?			
17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?			
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco			
Dimensión doble presencia		Si	A veces	No
19	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?			
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez?			

INSTRUCTIVO DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Dimensión exigencias psicológicas		Sí	A veces	No
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	3	2	1
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	3	2	1
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	3	2	1
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	3	2	1
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	3	2	1
Dimensión trabajo activo		Sí	A veces	No
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	3	2	1
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?	3	2	1
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	3	2	1
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	3	2	1
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?	3	2	1
Dimensión apoyo social		Si	A veces	No
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	3	2	1
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	3	2	1
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?	3	2	1
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	3	2	1
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	3	2	1
Dimensión compensaciones		Si	A veces	No
16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?	3	2	1
17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?	3	2	1
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	3	2	1
Dimensión doble presencia		Si	A veces	No
19	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	3	2	1
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez?	3	2	1

ANEXO N° 2

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Marque con una X el casillero que corresponda a la respuesta que refleje mejor su criterio.

CAPACIDAD COGNITIVA		Probable mente SI	Indeciso	Probable mente NO	Definitiva mente NO
1	Evaluar los propios conocimientos sobre el cuidado del paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica				
2	Evaluar actitudes, habilidades de la función asistencial favorece mi desempeño en la unidad clínica				
3	Planificar actividades aplicando los conocimientos adquiridos relacionados con la administración del cuidado favorece mi desempeño en la unidad clínica				
4	Promover un entorno favorable aplicando la comunicación efectiva con el equipo facilita mi desempeño en la unidad clínica				
5	Realizar acciones educativas que promuevan cambios de hábito en el paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica				
6	La evaluación periódica de aprendizaje del paciente favorece y desempeño en la unidad clínica				
7	Utilizar los recursos existentes para la investigación, favorece mi desempeño en la unidad clínica				
8	Participar en el proceso de evaluación de investigación, favorece mi desempeño en la unidad clínica.				
9	Participar en actividades gremiales favorece mi desempeño en la unidad clínica				
10	Desarrollar una práctica profesional fundamentado en el derecho de los pacientes, favorece mi desempeño en la unidad clínica				
CAPACIDAD AFECTIVA		Probable mente SI	Indeciso	Probable mente NO	Definitiva mente NO
11	La comunicación verbal, que establezco con mis superiores facilita mi desempeño en la unidad clínica				
12	La comunicación escrita recibida de mis superiores sobre la ejecución de una actividad				
13	El establecimiento de relaciones de trabajo afectuosas, facilitan mi desempeño en la unidad clínica				
14	Escuchar con atención los problemas del paciente facilitan mi desempeño en la unidad clínica				
15	El trato respetuoso que recibo de mis compañeros de trabajo facilita mi desempeño en la unidad clínica				
16	El trato respetuoso que recibo de mis superiores de trabajo facilita mi desempeño en la unidad clínica				
17	La ejecución de forma responsable de las actividades asignadas facilitan mi desempeño en la unidad clínica				
18	Actuar con responsabilidad ante el paciente facilita mi desempeño en la unidad clínica				

CAPACIDADES PSICOMOTORAS		Probable mente SI	Indeciso	Probable mente NO	Definitiva mente NO
19	Realizar cuidados de enfermería integrales al paciente facilitan mi desempeño en la unidad clínica				
20	Realizar el baño en cama al paciente favorece mi desempeño en la unidad clínica				
21	Cumplir los 5 correctos en l administración de tratamiento, favorece mi desempeño en la unidad clínica				
22	Ofrecer información al paciente sobre el tratamiento indicado favorece mi desempeño en la unidad clínica.				
23	Cumplir las medidas de precaución universal al ofrecer cuidados al paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica.				
24	Aplicar estrategias para la prevención de infecciones en los pacientes, favorece mi desempeño en la unidad clínica.				
MOTIVACION INTRINSECA		Probable mente SI	Indeciso	Probable mente NO	Definitiva mente NO
25	La oportunidad que tengo para enfrentar retos en mi práctica profesional me hace sentir				
26	La oportunidad que tengo de crecer profesionalmente me hace sentir				
27	La oportunidad que tengo de recibir premios institucionales por mi desempeño me hace sentir				
28	La oportunidad que tengo de recibir de recibir un ascenso por mi desempeño me hace sentir				
29	La oportunidad que tengo de desarrollar mi práctica profesional de forma eficiente me hace sentir				
30	El valor que le otorgo a mi profesión me hace sentir				
MOTIVACION EXTRINSECA		Probable mente SI	Indeciso	Probable mente NO	Definitiva mente NO
31	El salario que recibo por el trabajo realizado me hace sentir				
32	Los bonos adicionales que recibo por el trabajo realizado me hace sentir				
33	Las orientaciones que recibo del supervisor de enfermería por el trabajo realizado me hace sentir				
34	El apoyo que recibo del coordinador de enfermería me hace sentir				
35	La aceptación que obtengo de mis compañeros de trabajo me hace sentir				
36	Las relaciones de trabajo establecidas con el equipo directivo me hace sentir				
37	Contar con recursos materiales para la protección de mi salud me hace sentir				
38	Tener un ambiente confortable para el descanso nocturno me hace sentir				

INSTRUCTIVO DEL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

CAPACIDAD COGNITIVA		Probable mente SI	Indeciso	Probable mente NO	Definitiva mente NO
1	Evaluar los propios conocimientos sobre el cuidado del paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica	4	3	2	1
2	Evaluar actitudes, habilidades de la función asistencial favorece mi desempeño en la unidad clínica	4	3	2	1
3	Planificar actividades aplicando los conocimientos adquiridos relacionados con la administración del cuidado favorece mi desempeño en la unidad clínica	4	3	2	1
4	Promover un entorno favorable aplicando la comunicación efectiva con el equipo facilita mi desempeño en la unidad clínica	4	3	2	1
5	Realizar acciones educativas que promuevan cambios de hábito en el paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica	4	3	2	1
6	La evaluación periódica de aprendizaje del paciente favorece y desempeño en la unidad clínica	4	3	2	1
7	Utilizar los recursos existentes para la investigación, favorece mi desempeño en la unidad clínica	4	3	2	1
8	Participar en el proceso de evaluación de investigación, favorece mi desempeño en la unidad clínica.	4	3	2	1
9	Participar en actividades gremiales favorece mi desempeño en la unidad clínica	4	3	2	1
10	Desarrollar una práctica profesional fundamentado en el derecho de los pacientes, favorece mi desempeño en la unidad clínica	4	3	2	1
CAPACIDAD AFECTIVA		Probable mente SI	Indeciso	Probable mente NO	Definitiva mente NO
11	La comunicación verbal, que establezco con mis superiores facilita mi desempeño en la unidad clínica	4	3	2	1
12	La comunicación escrita recibida de mis superiores sobre la ejecución de una actividad	4	3	2	1
13	El establecimiento de relaciones de trabajo afectuosas, facilitan mi desempeño en la unidad clínica	4	3	2	1
14	Escuchar con atención los problemas del paciente facilitan mi desempeño en la unidad clínica	4	3	2	1
15	El trato respetuoso que recibo de mis compañeros de trabajo facilita mi desempeño en la unidad clínica	4	3	2	1
16	El trato respetuoso que recibo de mis superiores de trabajo facilita mi desempeño en la unidad clínica	4	3	2	1
17	La ejecución de forma responsable de las actividades asignadas facilita mi desempeño en la unidad clínica	4	3	2	1
18	Actuar con responsabilidad ante el paciente facilita mi desempeño en la unidad clínica	4	3	2	1

CAPACIDADES PSICOMOTORAS		Probable mente SI	Indeciso	Probable mente NO	Definitiva mente NO
19	Realizar cuidados de enfermería integrales al paciente facilitan mi desempeño en la unidad clínica	4	3	2	1
20	Realizar el baño en cama al paciente favorece mi desempeño en la unidad clínica	4	3	2	1
21	Cumplir los 5 correctos en l administración de tratamiento, favorece mi desempeño en la unidad clínica	4	3	2	1
22	Ofrecer información al paciente sobre el tratamiento indicado favorece mi desempeño en la unidad clínica.	4	3	2	1
23	Cumplir las medidas de precaución universal al ofrecer cuidados al paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica.	4	3	2	1
24	Aplicar estrategias para la prevención de infecciones en los pacientes, favorece mi desempeño en la unidad clínica.	4	3	2	1
MOTIVACION INTRINSECA		Probable mente SI	Indeciso	Probable mente NO	Definitiva mente NO
25	La oportunidad que tengo para enfrentar retos en mi práctica profesional me hace sentir	4	3	2	1
26	La oportunidad que tengo de crecer profesionalmente me hace sentir	4	3	2	1
27	La oportunidad que tengo de recibir premios institucionales por mi desempeño me hace sentir	4	3	2	1
28	La oportunidad que tengo de recibir de recibir un ascenso por mi desempeño me hace sentir	4	3	2	1
29	La oportunidad que tengo de desarrollar mi práctica profesional de forma eficiente me hace sentir	4	3	2	1
30	El valor que le otorgo a mi profesión me hace sentir	4	3	2	1
MOTIVACION EXTRINSECA		Probable mente SI	Indeciso	Probable mente NO	Definitiva mente NO
31	El salario que recibo por el trabajo realizado me hace sentir	4	3	2	1
32	Los bonos adicionales que recibo por el trabajo realizado me hace sentir	4	3	2	1
33	Las orientaciones que recibo del supervisor de enfermería por el trabajo realizado me hace sentir	4	3	2	1
34	El apoyo que recibo del coordinador de enfermería me hace sentir	4	3	2	1
35	La aceptación que obtengo de mis compañeros de trabajo me hace sentir	4	3	2	1
36	Las relaciones de trabajo establecidas con el equipo directivo me hace sentir	4	3	2	1
37	Contar con recursos materiales para la protección de mi salud me hace sentir	4	3	2	1
38	Tener un ambiente confortable para el descanso nocturno me hace sentir	4	3	2	1

ANEXO N° 3**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

La presente investigación es realizada por la estudiante de la especialidad en Salud Ocupacional de la Universidad Norbert Wiener, que tiene por objetivo: Determinar los factores de riesgo psicosocial relacionado con el desempeño laboral del personal profesional de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo 2022. Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá que llene una ficha de datos y dos cuestionarios de riesgo psicosocial y desempeño laboral respectivamente, con un duración mínima de 5 a 10 minutos. La participación en este estudio es voluntaria, anónima y confidencial, la información que se recoja no se usara para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Así mismo aun cuando usted acepte colaborar con esta investigación, tiene derecho a retirarse del estudio; de igual forma puede solicitar información de la investigación en cualquier momento. Desde ya le agradecemos su participación: Acepto participar voluntariamente en esta investigación, he leído la información proporcionada y tenido la oportunidad de preguntar sobre ella. Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es voluntaria, anónima y confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida.

FIRMA DEL PARTICIPANTE

Lima ____ de _____ del 2022