



Universidad
Norbert Wiener

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN CUIDADO ENFERMERO EN
EMERGENCIAS Y DESASTRES

Trabajo Académico

Riesgos psicosociales y desempeño laboral del personal de enfermería del
servicio de emergencia de una clínica privada de Lima, 2025

Para optar el Título de
Especialista en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres

Presentado por:

Autora: Cruz Quispe, Laedy Karol


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-3009-7943>

Asesor: Mg. Reyes Gastañadui, Neal Henry

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9145-3897>

Lima – Perú

2025

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

Yo, **Cruz Quispe, Laedy Karol**, con DNI/CE N.º 47268307, Código ORCID N.º **0009-0009-3009-7943**, egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, de la especialidad de **Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres**, de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el Trabajo Académico titulado **“RIESGOS PSICOSOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UNA CLÍNICA PRIVADA DE LIMA, 2025”** asesorado por el docente Mg. Reyes Gastañadui, Neal Henry, **ORCID: 0000-0001-9145-3897** tiene un índice de similitud de **16%**, con código OID: 14912:539704862 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Asimismo:

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.

Lima, 12 de diciembre del 2025.



.....
 Firma de autor(a)

CRUZ QUISPE LAEDY KAROL

DNI N° 47268307



.....
 Firma del Asesor

Reyes Gastañadui, Neal Henry

DNI N° 42757976

**“RIESGOS PSICOSOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE
ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UNA CLÍNICA PRIVADA
DE LIMA, 2025”**

Salud y bienestar

ASESOR: MG. REYES GASTAÑADUI, NEAL HENRY

Código ORCID: 0000-0001-9145-3897

**“RIESGOS PSICOSOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE
ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UNA CLÍNICA PRIVADA
DE LIMA, 2025”**

DEDICATORIA

A Dios por acompañarme siempre y brindarme serenidad, tenacidad, sabiduría, paciencia, fortaleza y don de vocación para mi amada profesión a la cual me encamino. a mi amada bebe Antonella Catalina por brindarme su apoyo, dejarme tener tiempo para mejorar profesionalmente, a pesar de ser una bebida que demanda tiempo y atención. A mi compañero, padre de mi hija y esposo José Francisco, por brindarme su amor, comprensión y apoyo incondicional siendo un pilar en la base de mi desarrollo profesional. A mis padres Cesar Adolfo y Benigna Julia por apoyarme incondicionalmente en mi desarrollo profesional y en el cuidado de mi pequeña hija para que pueda tener tiempo en las asesorías y desarrollo de este proyecto. A mis queridas hermanas Margiori Charylin y Saira Kimberly por brindarme fuerzas durante todo este tiempo para el desarrollo de este proyecto.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi asesor por haberme guiado durante el proceso de investigación, teniendo tolerancia y comprensión para todos nosotros sus alumnos. Siempre ayudándonos en las consultas en horarios extra con la finalidad de desarrollar siempre mejores trabajos de investigación que ayuden al desarrollo de la profesión y del país, además de formarnos como investigadores. Agradezco a mis abuelos Floresa Sivipaucar, Saturnino Quispe, Aquilina Baylon, José Cruz y mi tío abuelo Panchito Cositito, por haberme formado y participar durante todo mi desarrollo académico y profesional, motivándome a siempre salir adelante, dar lo mejor de mí, crecer como persona y nunca darme por vencida ante las adversidades, siempre levantándome ante cada obstáculo. Agradezco a mi madrina Elena Quispe por su gran ejemplo y siempre motivarme a crecer profesionalmente desde pequeña, incitándome a participar en cursos y motivándome a llevar la especialidad. Agradezco a mi suegra Eusebia Fidela por haberme apoyado todo este tiempo durante el cuidado de mi bebe para poder asistir a los talleres de asesoría de proyecto de tesis, para poder avanzar mi proyecto de investigación en cada critica.

ÍNDICE

Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice.....	vi
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
1. El Problema	1
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	6
1.4.1 Justificación Teórica	6
1.4.2 Justificación Metodológica	7
1.4.3 Justificación Práctica	7
1.5 Delimitaciones De La Investigación.....	8
1.5.1 Temporal.....	8
1.5.2 Espacial.....	8
1.5.3 Población.....	9
2. Marco Teorico	9
2.1 Antecedentes	9
2.2 Bases Teóricas	13

2.2.1	Riesgos Psicosociales.....	13
2.2.2	Desempeño Laboral	16
2.3	Formulación De La Hipótesis	19
2.3.1	Hipótesis General.....	19
2.3.2	Hipótesis Especificas	19
3.	Metodologia.....	21
3.1	Método De La Investigación.....	21
3.2	Enfoque De La Investigación.....	21
3.3	Tipo De Investigación.....	21
3.4	Diseño De La Investigación.....	21
3.5	Población, Muestra O Muestreo	21
3.6	Variables Y Operacionalización	23
3.7	Técnicas E Instrumentos De Recolección De Datos.....	25
3.7.1	Técnica.....	25
3.7.2	Descripción De Instrumentos.....	25
3.7.3	Validación.....	26
3.7.4	Confiabilidad.....	27
3.8	Plan De Procesamiento Y Análisis De Datos	28
3.9	Aspectos Éticos.....	28
4.	Aspectos Administrativos.....	30
4.1	Cronograma De Atividades (Diagrama De Gantt).....	30
4.2	Presupuesto	31
5.	Referencias	32
	Anexo 1: Matriz De Consistencia	44
	Anexo 2: Instrumentos	48

Anexo 3: Formato De Consentimiento Informado 55

Anexo 4: Informe Del Asesor De Turnitin 57

RESUMEN

Introducción: La emergencia es un área crítica que tiene mayor demanda de pacientes en donde se han identificado los riesgos psicosociales y la influencia sobre el desempeño laboral, en especial del personal de enfermería; que es más vulnerable porque tienen mayor interacción con el paciente durante su atención al brindar el cuidado. Estos riesgos psicosociales pueden provocar burnout, agotamiento e incluso estrés post traumático. El **objetivo** es “Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de una clínica privada, 2025”. **Metodología:** Es correlacional de enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo y corte transversal. La población de análisis está constituida por personal de enfermería (79 profesionales) que trabajan en el servicio de Emergencia de una clínica privada, 2025. Se emplearán 2 instrumentos, el “Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en los lugares de trabajo” y el “Cuestionario de desempeño laboral para enfermeras peruanas”. Los datos que serán recolectados, analizados la estadística con un programa SPSS y puestos a evaluaciones descriptivas e inferenciales determinando la relación entre variables. Las hipótesis de investigación se probarán con el Rho de Spearman para evaluar la normalidad que determinará la correlación de las hipótesis.

Palabras claves: Riesgos psicosociales, desempeño laboral enfermería, emergencia (DeCS)

ABSTRACT

Introduction: The emergency department is a critical area with a high demand for patients. Psychosocial risks and their impact on job performance have been identified, especially among nursing staff. Nursing staff are more vulnerable because they have greater interaction with patients during care delivery. These psychosocial risks can lead to burnout, exhaustion, and even post-traumatic stress. The **objective** is "Determine the relationship between psychosocial risks and job performance of nursing staff working in the emergency department of a private clinic, 2025." **Methodology:** It is a quantitative correlational approach, hypothetical-deductive method, and cross-sectional. The analysis population consists of nursing staff (79 professionals) working in the Emergency Department of a private clinic, 2025. Two instruments will be used: the "Psychosocial Risk Assessment Questionnaire in the Workplace" and the "Job Performance Questionnaire for Peruvian Nurses." The data will be collected, analyzed statistically using SPSS software, and subjected to descriptive and inferential evaluations, determining the relationship between variables.

Key words: Nursing Staff, Emergency Service, Risk Assessment.

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

A nivel mundial La organización Mundial de la Salud (OMS) ha encontrado en enfermeros como los riesgos psicosociales van a afectar en el desempeño laboral, describiendo que el 54% tienen tuberculosis latente, 44 % lumbalgia, 63% refiere pasado violencia en su trabajo (1). Durante el periodo de la pandemia sufrieron trastornos de ansiedad 23%, insomnio 39%; además las condiciones peligrosas que causan problemas de salud relacionados a la atención brindada durante la estancia sanitaria y son considerados como un 2% de gasto en salud (2).

En Pakistán, Wahid y Badil investigaron en hospitales de Karachi, sobre la frecuencia del tipo de estrés psicosocial que presentaron los enfermeros y que actitud de seguridad presentaron hacia su desempeño; describiendo que el 69.2% de enfermeras describieron mala la salud, 20.8% buena salud y 10% un estado de salud óptimo (3). En España, el investigador García refiere que las enfermeras están expuestas a múltiples riesgos y condiciones laborales adversas (cargas excesivas de trabajo, trabajo nocturno y elevada carga psicológica); describiendo que el 30% de enfermeras de urgencias reportaron sentimientos motivantes y 41.14% bienestar psicológico (4).

En México, Montezuma y Gómez analizaron los riesgos psicosociales en enfermeras, describiendo que el 29.63% padeció un evento traumático durante el cuidado a los pacientes, 62.3% riesgo muy alto en actividades que son propias de la labor que realiza durante el cuidado, 59% riesgo muy alto en relación a las relaciones laborales y relacionadas al liderazgo (5). En Colombia, Estupiñan considera que el personal de salud presenta agotamiento laboral (38.7%), mental (64.5%) y físico (74.2%); resaltando o haciendo hincapié en las condiciones psicosociales y relacionadas a la labor que realizan (6).

En el Perú, el Ministerio de Salud (Minsa) ha estado resaltando la importancia de poder identificar los riesgos psicosociales, estableciendo leyes e instrumentos que van a permitir evaluar e identificar estos riesgos psicosociales (7). El Instituto Nacional de Salud Mental “HD-HN”, encargado de la salud mental describe la evolución del entorno laboral, considerando un 24% sobrecarga laboral, 72% se siente exhausto por las condiciones de trabajo y 20% ha experimentado maltrato, conflictos laborales y ambientes tóxicos(8).

En el Callao, Quintana refiere que los riesgos psicosociales en salud tienen un alto impacto en relación al ambiente laboral, identificando condiciones que pueden afectar en el desempeño y bienestar laboral; encontrando que en ESSALUD en el Hospital Sabogal, 24.5% de enfermeras ha presentado bajo desempeño, en el 78.8% presentaba más de 6 años laborando en el mismo servicio, 93.8% tenía especialidad, un 63% percibía trabajo arduo, el 70.2% refería que no había recibido capacitación y el 37% recibía presión en el área laboral por parte de su jefatura (9).

En este trabajo, que se va a realizar en el servicio de emergencia, en una clínica en Lima, que cuenta con emergencia para atención de adultos, pediatría y traumatología; atendiendo aprox. de 170 a 200 pacientes por día, contando con una distribución en su personal nocturno del 40% menos que en el día, demandantes en conocimiento científico actualizado (sobre todo cuando presentan patologías crónicas), habilidades técnicas y trato humanizado y empático; cuenta con personal: 8 enfermeros y 6 técnicos de enfermería durante el día y 4 enfermeros y 4 técnicos de enfermería durante el turno noche(10).

La investigadora en condición de enfermera asistencial, pudo observar en el servicio de emergencias, que se han incrementaron los eventos adversos cuando el personal de enfermería estaba con jornadas de trabajo prolongadas o en horario nocturno, exceso de carga laboral sea por ausentismo o una mayor afluencia de pacientes.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Existe relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de una clínica privada, 2025?

1.2.2 Problemas específicos

- a. ¿Cuáles es la relación entre el factor de riesgo psicosocial en la dimensión contenido del trabajo con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de una clínica privada, 2025?
- b. ¿Cuáles es la relación entre el factor de riesgo psicosocial en la dimensión carga y ritmo de trabajo con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de una clínica privada, 2025?
- c. ¿Cuáles es la relación entre el factor de riesgo psicosocial en la dimensión jornada laboral con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de una clínica privada, 2025?
- d. ¿Cuáles es la relación entre el factor de riesgo psicosocial en la dimensión control con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de una clínica privada, 2025?
- e. ¿Cuáles es la relación entre el factor de riesgo psicosocial en la dimensión entorno y equipos con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de una clínica privada, 2025?
- f. ¿Cuáles es la relación entre el factor de riesgo psicosocial en la dimensión estructura y cultura organizacional con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de una clínica privada, 2025?

- g. ¿Cuáles es la relación entre el factor de riesgo psicosocial en la dimensión rol en la organización con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de una clínica privada, 2025?
- h. ¿Cuáles es la relación entre el factor de riesgo psicosocial en la dimensión relaciones interpersonales en el trabajo con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de una clínica privada, 2025?
- i. ¿Cuáles es la relación entre el factor de riesgo psicosocial en la dimensión desarrollo de la carrera profesional con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de una clínica privada, 2025?
- j. ¿Cuáles es la relación entre el factor de riesgo psicosocial en la dimensión doble presencia con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de una clínica privada, 2025?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar qué relación existe entre los riesgos psicosociales de acuerdo al nivel de desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de una clínica privada, 2025.

1.3.2 Objetivos específicos

- a. Identificar la relación entre el factor de riesgo psicosocial en la dimensión contenido del trabajo con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de una clínica privada, 2025.
- b. Identificar la relación entre el factor de riesgo psicosocial en la dimensión carga y ritmo de trabajo con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de una clínica privada, 2025.

- c. Identificar la relación entre el factor de riesgo psicosocial en la dimensión jornada laboral con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de una clínica privada, 2025.
- d. Identificar la relación entre el factor de riesgo psicosocial en la dimensión control con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de una clínica privada, 2025.
- e. Identificar la relación entre el factor de riesgo psicosocial en la dimensión entorno y equipos con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de una clínica privada, 2025.
- f. Identificar la relación entre el factor de riesgo psicosocial en la dimensión estructura y cultura organizacional con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de una clínica privada, 2025.
- g. Identificar la relación entre el factor de riesgo psicosocial en la dimensión rol en la organización con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de una clínica privada, 2025.
- h. Identificar la relación entre el factor de riesgo psicosocial en la dimensión relaciones interpersonales en el trabajo con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de una clínica privada, 2025.
- i. Identificar la relación entre el factor de riesgo psicosocial en la dimensión desarrollo de la carrera profesional con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de una clínica privada, 2025.
- j. Identificar la relación entre el factor de riesgo psicosocial en la dimensión doble presencia con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de una clínica privada, 2025.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

En esta investigación que se está llevando a cabo se van a señalar múltiples razones y motivos que justifiquen la razón de que esta misma sea realizada, en la que se pretende poder justificar un aporte teórico a la comunidad científica, en la cual se busca mostrar la relación en como estos riesgos psicosociales que puede presentar el trabajador enfermero (a) y como estos mismos pueden condicionar en gran manera al desempeño laboral de los enfermeros (as) que trabajan en una clínica privada de Lima en el año 2025.

Dicho esto, esta investigación beneficiara a la comunidad científica peruana e internacional, además de ser significativa en gran magnitud para el desarrollo de la salud mental de los trabajadores enfermeros (as) para nuestro país a nivel local, regional y departamental, porque toda la información que se va a recopilar a continuación va a servir como referencia o antecedente a todo investigador peruano y extranjero, que esté interesado en dichas variables estudiadas a continuación y que quieran relacionar estos riesgos psicosociales con el desempeño al realizar las labores diarias relacionadas al trabajo de enfermeros (as) para futuras investigaciones científicas.

En este contexto en el cual se está desarrollando el presente proyecto, se va buscar que ampliar la teoría, fortalecer la teoría y actualizar la teoría, contribuyendo para poder así incrementar el conocimiento previo y complementar el conocimiento previo en base al método científico e influyendo en el bienestar laboral del personal de enfermero (a) y sobre aquella institución clínica privada donde se desarrollará la investigación.

Dicho esto, por lo antes expuesto, se buscará que este estudio sustente el modelo de enfermería sobre la adaptación de la teorista de enfermería Calixta Roy, que se enfoca en como los cambios van a influir en las personas, para el presente estudio sería el personal de enfermería, y como se van a ir adaptando a su entorno (interno o externo); a través de cuatro

modos de adaptación: autoconcepto, fisiológico, interdependencia y función del rol. Esto es de vital importancia en emergencia porque es un servicio donde hay mucha demanda y rotación de todo tipo de pacientes, así como situaciones que puedan desencadenar en situaciones de riesgo psicosocial para el personal.

1.4.2 Metodológica

El presente estudio va a aplicar los métodos técnicos especificados en todo el proceso de su avance o desarrollo, con el propósito de alcanzar o lograr la precisión metodológica necesaria para lograr los objetivos que se están planteando en la presente investigación; asegurando así la excelencia en este trabajo científico e investigativo.

Metodológicamente se ha utilizado el método científico, considerando el enfoque cuantitativo, no experimental y transversal. Utilizando técnicas como el “Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en los lugares de trabajo” y con el “Cuestionario de Desempeño Laboral para Enfermeras Peruanas” que van a ayudar a precisar mejor la información adecuada al problema de investigación a través de métodos que son válidos y confiables (11). Con la finalidad de obtener resultados contundentes y confiables con relación a las variables, con el propósito de poder fijar un nivel correlacional, compilando dos instrumentos confiables y válidos.

1.4.3 Práctica

En la práctica viendo los datos y la realidad en la que se encuentra nuestro país Perú, en el sector de profesionales de la salud se va a proporcionar información que es válida y actualizada obtenida para relacionar los riesgos psicosociales y la relación con el desempeño laboral del personal enfermero (a) que está laborando en el presente (2025) en el servicio de emergencia de una institución privada de Lima, logrando así incrementar los indicadores calidad en la atención que se brindan a los pacientes durante su atención y cuidado,

disminuyendo así los eventos adversos y centinelas al realizar las labores relacionadas a la enfermería asimismo ayudara a mejorar la imagen corporativa y marketing de la institución.

De esta manera también se ayudará a la gerente o director (a) de enfermería, gestor (a) y coordinador (a) en enfermería de emergencias para así poder valorar y así poder identificar la relación que tienen los riesgos psicosociales y el desempeño laboral en enfermeros (as) que se encuentra actualmente trabajando en la emergencia de una institución privada, para de esta manera tomar medidas preventivas que sirvan para poder ayudar a disminuir la frecuencia de exposición de los trabajadores enfermeros (as) que pertenezcan a esta institución privada.

A estos riesgos a los que se pueden encontrar expuestos durante el ejercicio de sus labores cotidianas afines a su profesión y ayudar de esta manera a poder incrementar considerablemente de manera favorable el desempeño laboral de los enfermeros (as) ; evidenciándose todo esto que se ha expuesto en los resultados de productividad laboral e indicadores de calidad por los servicios brindados que se llevaran a cabo durante la labor profesional.

1.5 Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

A nivel temporal, el estudio de investigación y los datos usados para este mismo han sido considerados situándolos en el segundo semestre del año 2025, tomando en cuenta este periodo para fines científicos, considerando también que en el presente periodo el segundo semestre 2025 el aumento en la fijación del cuidado en los trabajadores en este caso enfermeros (as) que se encuentran laborando en una clínica privada como parte fundamental de la mejora en servicios entregados y desarrollo social.

1.5.2 Espacial

En este nivel está enfocada a ejecutarse en una clínica privada, siendo este el lugar elegido luego de un previo análisis del problema, concretamente en el departamento de Lima,

Perú. En el presente periodo del segundo semestre del 2025, para lo cual se estará contando con los datos obtenidos de manera específica en los servicios del área de emergencia pediátrica, los servicios del área emergencia adultos y los servicios en el área de traumatología donde se encuentra la población a estudio, siendo estos los trabajadores en este caso el personal enfermero (a).

1.5.3 Población

A nivel poblacional, se tomará en cuenta para la investigación un muestreo de los trabajadores, en este caso personal enfermero (a), de una clínica privada en el departamento de Lima, Perú. En el presente periodo del segundo semestre del 2025,

2. MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Internacionales

Wahid y Badil (12), en 2024, realizaron un estudio en Pakistán, teniendo como objetivo “Evaluar la frecuencia del estrés psicosocial en el personal de enfermería y determinar la relación entre este y la actitud de seguridad hacia su desempeño en el hospital de atención terciaria de Karachi”; el estudio es de enfoque transversal analítico, la muestra estuvo conformada por 260 enfermeras que participaron voluntariamente, utilizaron un cuestionario de estrés psicosocial adoptado y modificado, llamado cuestionario de actitud hacia la seguridad NTP 580. Los resultados fueron que el 69.2% de enfermeras describieron mala la salud, 20.8% declararon tener buena salud y 10% informaron tener un estado de salud óptimo. Concluyendo que la mayoría de enfermeras tenían mala salud y estaba relacionado con el trabajo en equipo, satisfacción laboral, percepción de la gestión.

Según Gimenez Maria (13) , en el año 2025, estudio en España, teniendo como objetivo de investigación “ Analiza la percepción de la COVID 19 por parte del personal de enfermería respecto a las medidas , recursos e impacto en su trabajo”; cuya metodología fue estudio

descriptivo correlacional , la muestra fue de 92 personas, utilizando como instrumento la batería UNIPSICO , teniendo como resultado que se observa una relación positiva y significativa entre la COVID 19 y la desigualdad laboral , pero no con otros riesgos . Concluyendo que las medidas tomadas y la información pueden constituir un factor protector frente a los riesgos psicosociales de las enfermeras.

Según Vasileios Tzenetidis (14) , en el año 2025, estudió en Grecia , teniendo como objetivo de investigación “Determinar los riesgos psicosociales que experimentan las enfermeras en hospitales de tercer nivel y su relación con las actitudes hacia la seguridad y la ocurrencia de errores en la medicación”; cuya metodología fue cuantitativo, correlacional y transversal, la muestra fue de 514 personas, utilizando como instrumento “el COPSOQ III(cuestionario psicosocial de Copenhague, versión III)”, el “HSOPSC (encuesta hospitalaria sobre cultura de seguridad del paciente)” y “el cuestionario para la investigación de errores de enfermería en la administración de medicamentos” , teniendo como resultado que las enfermeras expuestas a riesgos psicosociales , como e l acoso y altas exigencias, reportaron aumento en los errores en la mediación. Concluyendo que el estudio subraya la necesidad de apoyo social, autonomía laboral y el equilibrio entre la vida laboral y personal como factores clave para reducir el estrés y mejorar la calidad de la atención.

Montezuma y Gómez (15), en el 2023, estudiaron en México, teniendo como objetivo “Analizar los tipos de factores de riesgo psicosociales del personal de enfermería que está laborando en el área quirúrgica de un hospital de tercer nivel, México”, el estudio es cuantitativo, transeccional y descriptivo; la muestra fue de tipo probabilístico de 54 enfermeras que trabajan en el área quirúrgica, como instrumentos utilizaron la guía 1 y 3 - NOM-035-STPS-2018, teniendo como resultado que un 29.63% de los profesionales de enfermería sufrieron por lo menos un evento traumático severo, 62.3% presenta riesgo muy alto relacionando los factores propios de la actividad, el 59% riesgo muy alto relacionando el

liderazgo y relaciones del trabajo. Concluyendo que la falta de identificación y prevención en riesgos psicosociales ha tenido un impacto no favorable durante el desarrollo de tareas propias del servicio, relacionado con el incremento de carga de trabajo, líder autoritario y cargas mentales.

Estupiñan (16), en 2023, realizó un trabajo en Colombia, teniendo como objetivo el “Evaluar la asociación de los factores laborales y psicosociales frente a la presencia de agotamiento laboral en el personal de terapeutas respiratorios de un hospital de alta complejidad, Colombia”; Cuya metodología fue realizar un estudio transversal analítico, con una muestra 31 personas, el instrumento utilizado fue Maslach Burnout Inventory, teniendo como resultados que el 38.7% presenta agotamiento laboral, 64.5% refiere que su salud mental estaba afectada y 74.2% refería que físicamente se vieron afectados. Concluyendo que un gran porcentaje presenta agotamiento laboral, resaltando condiciones laborales (personal insuficiente, ausentismo laboral, no trabajo en equipo) y psicosociales.

2.1.2 Nacionales

Monzón (17) , en 2022, estudió en Chiclayo teniendo como objetivo de investigación “Determinar los riesgos sicosociales y su relación con el desempeño laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Docente Las Mercedes, Chiclayo 2022”, teniendo como metodología correlacional y transversal, la muestra fue de 46 enfermeros, se utilizaron el “Cuestionario SUSES/ISTAS 21” y el “Instrumento de evaluación de medidas de prevención de riesgos psicosociales” modificado por Candia; teniendo como resultado que el 89.1% de enfermeras son mujeres, el 78.3% son nombradas y la mayoría presenta más de 45 años de edad; los niveles de tipo medio y bajo son los que más predominantes en relación a los Riesgos psicosociales, concluyendo que existe una relación entre el desempeño laboral y los riesgos psicosociales del personal de enfermería que labora en el servicio mencionado.

Según Huaman Roberto y Gilt Denise (18), en el año 2021, estudio en Ica , teniendo como objetivo de investigación “ determinar los factores de riesgos psicosocial relacionado con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael 2021 ”; cuya metodología fue de tipo cuantitativa de nivel descriptivo correlacional, con un diseño no experimental, la muestra fue de 100 personas, utilizando como instrumento validado por el autor con juicio de expertos el cuestionario “factores de riesgo psicosocial” y “desempeño laboral”, teniendo como resultado que existe una realacion positiva media de Rho de Spearman=0.580, entre los factores de riesgo psicosocial con el desempeño laboral del personal . Concluyendo que los factores de riesgo psicosocial se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal que labora en la Posta Medica San Rafael.

Según Quintana (19), en el año 2020, estudio en el Callao, teniendo como objetivo de investigación “Describir el nivel de desempeño según características laborales, formación académica, aspectos motivadores, organizacionales y la influencia de la jefatura de enfermería que labora en ESSALUD en el Hospital Nacional Alberto Sabogal”; cuya metodología fue un estudio de tipo observacional y corte transversal, la muestra fue de 208 personas, utilizando como instrumento la normativa CENSOPAS COPSOQ de evaluación del seguro social del Perú, teniendo como resultado que el desempeño insuficiente fue de 24.5%, un 93.8% tenía especialidad, 78.8% tenían más de 6 años laborando, el 63% recibía trabajo arduo, el 70.2% no recibía capacitación y 37% percibió presión laboral por parte de su jefatura. Concluyendo que los enfermeros tienen un desempeño suficiente en su ambiente laboral, sin embargo, es necesario que la jefatura del hospital en mención gestione actividades para mejorar el desempeño laboral.

Según Jorge Ramírez (20), 2023, estudio en Lima, teniendo como objetivo de investigación “Determinar la asociación entre los riesgos sicosociales y el desempeño laboral en el servicio de emergencia del Hospital de la Policía, 2023”; cuya metodología fue el método

hipotético deductivo, de enfoque cuantitativo, no experimental y correlacional; la muestra fue de 155 profesionales, utilizando los “Cuestionario SUSES/ ISTAS 21” y “Cuestionario de Rendimiento laboral individual” Instrumento Koopmans adaptado por Geraldo Campos teniendo como resultados de investigación que los riesgos psicosociales y el desempeño laboral; teniendo como resultados que los riesgos psicosociales tienen un riesgo medio (52.3%), seguido de un riesgo bajo con un 41.3% y teniendo un riesgo alto con un 6.5%.

Según Inocencia Paulino (21), 2022, estudio en Lima, teniendo como objetivo de investigación “Determinar la relación existente entre los Factores de riesgos psicosocial y el desempeño del personal de enfermería del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2022” ; cuya metodología fue tipo de estudio observacional, aplicada, de corte transversal, diseño no experimental de alcance correlacional; la muestra fue de 134 profesionales, utilizando como instrumento la encuesta “Cuestionario SUSES/ ISTAS 21” y el “instrumento para evaluar el desempeño laboral” elaborado por la investigadora Machillanda Venezuela en el 2018, teniendo como resultado un alfa de Cronbrach de 0.921, lo que confirmaría la hipótesis; concluyendo que a mayor presencia de factores de riesgos psicosociales en el trabajo presentaran menor desempeño laboral en los profesionales de enfermería.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Riesgos Psicosociales

Son los aspectos propios de la organización, entorno social y manejo en el trabajo o empleo que van a perjudicar socialmente, psicológica y físicamente el bienestar de personas que trabajan, llámense trabajadores (22). Carayon, Hans y Yang van a definir a los riesgos psicosociales como rasgos que van a ser percibidos en el área de trabajo y que tienen efectos sobre las emociones de las personas que laboran o llamados los trabajadores y de los gestores (que manejan los indicadores organizacionales e indicadores de trabajo) (23).

2.2.1.1 Teoría de riesgos psicosociales

Para Caicoya, tiene una teoría que refiere que están comprendidos en el enfoque de la estructura del trabajo, refiriendo que producen daños que son o pueden ser particulares en la salud de los empleados en relación a la exposición de la persona (24) . Para de Karasek, Jhonson, Theorell plantea una teoría que describe el modelo de interacción de persona – trabajo, que va confrontando los riesgos psicosociales con la autonomía y el margen de autocontrol que tiene o presenta el trabajador para poder así realizar sus actividades dentro de la organización o institución (25).

2.2.1.2 Riesgo psicosocial del personal de enfermería

Para Vásquez, los enfermeros que van a laborar en diferentes áreas que tienen en un ambiente hospitalarios van a poder desarrollar mejor su trabajo en ambientes estresantes, con tendencia a formar la aparición de estos riesgos y como consecuencia de ello van a desarrollar alteraciones de la salud de manera integral (26). Román propone acciones que ayuden o favorezcan para poder disminuir los riesgos psicosociales, ya que el personal que labora en enfermería va a estar expuesto o en riesgo de poder terminar desencadenando problemas de ansiedad y problemas de adaptación en su entorno (27).

2.2.1.3 Dimensiones: tipos de riesgos psicosociales

La OMS los dimensiona en factores relacionados a los ambientes laborales como es el caso de los factores laborales(considerando los que son dentro del lugar de trabajo) y los factores extralaborales(considerando los que son fuera del trabajo) (28). La OIT sub clasifica las dimensiones en 10 tipos de riesgos psicosociales, los cuales son los siguientes: el contenido de trabajo, carga y ritmo de trabajo, jornada laboral, control laboral, el entorno laboral y los equipos laborales, estructura y cultura de la organización, el rol dentro del trabajo, las relaciones con los compañeros dentro del ambiente laboral, crecimiento profesional, doble presencia (problema entre la interfase del trabajo y la interfase relacionada con la familia) (29).

2.2.1.4 Factores laborales

Según Moreno son elementos de la organización relacionados a la labor y que van a perjudicar en la salud física - mental del personal que trabaja, los clasifica en: la Estructura rígida (porque existe poder y autoritarismo, no existe dialogo), la Sobrecarga laboral (la cantidad y el ritmo de trabajo perjudiciales para los empleados), el Horario laboral inadecuado (la falta de descansos, los horarios impredecibles u horarios excesivos) y poca autonomía (no existe o parcialmente la participación en las decisiones laborales) (30) .

Los factores relacionados a las laborales de los riesgos que son psicosociales incluyen la sobrecarga de trabajo, jornadas mayores a 8h, escasez de control acerca de sus funciones, la ausencia o escaso apoyo del área social y las relaciones o vínculos negativos con los miembros del equipo, acoso y violencia laboral, la ambigüedad en el rol trabajo – familia pueden desencadenar estrés y fatiga afectando la salud de los trabajadores (31).

2.2.1.5 Factores extralaborales

Los factores extralaborales son aspectos que son ajenos o externos al trabajo acerca de la vida del trabajador y que puedan influenciar en su bienestar y desempeño laboral, incluyendo el entorno familiar y social, situación económica, gestión del hobby, relaciones interpersonales; estos factores cuando interactúan con las condiciones laborales pueden influenciar (potenciando o disminuyendo) la salud de los trabajadores (32).

Según moreno, los identifica como factores individuales que van a afectar a perjudicar mental y físicamente de los empleados. Clasificándolos como: Personalidad del trabajador (habilidades o competencias que tiene el trabajador para enfrentar desafíos o situaciones de estrés.), Expectativas individuales (objetivos personales, relacionados al ascenso, despidos o sustituciones de empresa.) y Sensación de incompetencia (insatisfacción de desempeño laboral y personal) (33).

2.2.2 Desempeño laboral

Viene a ser cómo se comporta el trabajador o se desenvuelve para poder realizar sus obligaciones en el ambiente laboral para el logro del objetivo de la institución, durante mucho tiempo se dijo que el ineficiente desempeño en salud era por falta de conocimiento teórico y práctico; actualmente va a depender y variar de acuerdo al paciente, trabajador de salud y el ambiente laboral que determinará la naturaleza del ambiente en el cual se desenvuelve el personal sanitario (34).

Se refiere a la forma eficiente y la pericia con la que el trabajador realiza sus funciones y responsabilidades, contribuyendo a que las metas de la organización puedan desarrollarse o cumplirse de manera efectiva; viene a ser un concepto del área de gestión de recurso humano y que es usado para evaluar la eficacia del trabajo, identificar áreas a mejorar y promover el desarrollo profesional de los trabajadores (35).

2.2.2.1 Teoría que sustente el desempeño laboral

Según Mendoza, es importante en la gestión del personal, que no está siendo muy utilizada por el sector estatal y particular de manera constante; esto ayuda a hacer mediciones en base a los aportes que realizan los colaboradores para lograr alcanzar las metas, lo que ayudará para crear estrategias y/o procesos para mejorar la productividad y de esa manera agregar valor al trabajador o colaborador (36).

Según Maslow, en su teoría (de las necesidades) se aplica en el desempeño laboral porque va a sugerir que el comportamiento de los empleados o trabajadores va a ver impulsado a cubrir las necesidades jerárquicas, de las más básicas hasta la autorrealización; y que especifica que para tener un buen desempeño es muy importante que las necesidades básicas de autorrealización o desarrollo profesional estén satisfechas o logradas (37).

2.2.2.2 Desempeño laboral en enfermería

Se refiere a como los profesionales de enfermería van a llevar a cabo el desarrollo de sus funciones y responsabilidades laborales, que debe verse como una resolución ante o de acuerdo a la necesidad del desarrollo de la labor del trabajador a la cual se le debe hacer un análisis en relación a los enfoques o conceptos que guiaran su formación; determinando así los vínculos con la labor de enfermería y la naturaleza del ámbito en salud (38).

Lira refiere que las enfermeras están constantemente enfrentándose a nuevos retos conforme la sociedad este siendo guiada por cambios sean por avances tecnológicos y científicos; por ello los resaltan como factor primario de la atención sanitaria en la sociedad, representando un gran recurso dentro del sector salud (39).

2.2.2.3 Dimensiones

a. Rendimiento en la tarea

También conocido como rendimiento laboral es estudiada por la psicología organizacional y es la habilidad de la persona para poder realizar las labores en su trabajo y se refiere a las conductas cualitativas y cuantitativas que van a contribuir a que la organización (40).

El rendimiento de la tarea está relacionada desde los años 80 con la productividad y eficacia de las personas que ejercen una labor, en la década del 90 Murphy lo identifica como las actitudes importantes para desarrollar los objetivos de la institución en la que la persona trabaja y en el 2011 Koopmans en el 2011 las deriva en tres notas claves: debe ser definido como comportamientos más que resultados, abarcando las conductas importantes para el logro de los objetivos (41).

b. Comportamientos contraproducentes

Son los comportamientos, acciones o actitudes que van a perjudicar el desarrollo del bienestar de la organización (empresa o compañeros de trabajo), estas conductas incluyen el

ausentismo laboral, el robo de insumos, sabotaje, holgazanería digital y las conductas o acciones no indicadas por la organización; pudiendo tener graves consecuencias para la empresa, incluyendo pérdidas económicas, dañando la reputación e incluso la pérdida de empleados con gran potencial (42).

Según Robinson y Bennett vienen a ser conductas antisociales en el ambiente laboral que son perjudiciales para la institución; para Sackett y De Vore son conductas que no están alineadas a los intereses de la institución; y para Rotundo y Sackett son comportamiento contraproducente todas las conductas a conciencia y que a sabiendas que van a violar las normas, amenazando el ambiente y bienestar del trabajo (43).

c. Rendimiento en el contexto

Son las conductas que sustentan el ambiente social y psicológico del trabajo en la que se va a desarrollar, abarcando las acciones que ayudan al mantenimiento de la organización (esfuerzo, comunicación, facilidad al realizar las funciones en equipo en la organización), además es la forma de respuesta de la organización para llegar a las metas planteadas de forma eficiente, usando óptimamente los recursos (44).

Para Camison y Cruz en el año 2008 el rendimiento en el contexto viene a ser los elementos que desarrollándolos van a ayudar a lograr las metas planteadas por la empresa por su excelente gestión, del uso óptimo de recursos disponibles (humano y logístico) y del planteamiento de estrategias, configurando un suministro y provisión que permitan alcanzar una posición competitiva para mantener y aumentar la participación en el mercado para tener excelentes resultados (45).

d. Profesionales de enfermería

Es la profesión autónoma y solidaria con las personas de diferentes grupos étnicos, enfermas o sanas; desempeñando un papel fundamental en la atención sanitaria, suelen ser las primeras en detectar emergencias sanitarias, trabajando en la prevención, promoción,

tratamiento y rehabilitación (46). A menudo son el primer y único profesional que el paciente consulta, la calidad de su evaluación inicial y reevaluación son vitales para obtener buenos resultados, tanto en la atención como en la gestión (47).

e. Profesionales de enfermería en el servicio de emergencia

La inserción profesional de enfermería en emergencia ha permitido que los profesionales tuvieran un cambio constante y ampliaran su rol, relacionándolo en su mayoría en los aspectos asistenciales, gestión y formación de recursos (48). El manejo de información para las enfermeras en emergencias ha combinado los recursos escasos, incremento de número de pacientes y grandes responsabilidades, provocando una mayor delegación y trabajo en equipo y supervisado de diferentes funciones (49).

2.3 Formulación de la hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

H₀: No existe relación significativamente estadística entre los tipos de riesgos psicosociales y nivel de desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de u emergencia de una clínica privada de lima, 2025.

H₁: Existe relación entre significativamente estadística las variables los tipos de riesgos psicosociales y nivel de desempeño laboral del personal de enfermería del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de una clínica privada de lima, 2025.

2.3.2 Hipótesis específicas

HaE1: Existe relación significativamente estadística entre entre el factor de riesgo psicosocial en la dimensión contenido del trabajo con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de una clínica privada, 2025.

HaE2: Existe relación significativamente estadística entre el factor de riesgo psicosocial en la dimensión carga y ritmo de trabajo con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de una clínica privada, 2025.

HaE3: Existe relación significativamente estadística entre el factor de riesgo psicosocial en la dimensión jornada laboral con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de una clínica privada, 2025.

HaE4: Existe relación significativamente estadística entre el factor de riesgo psicosocial en la dimensión control con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de una clínica privada, 2025.

HaE5: Existe relación significativamente estadística entre el factor de riesgo psicosocial en la dimensión entorno y equipos con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de una clínica privada, 2025.

HaE6: Existe relación significativamente estadística entre el factor de riesgo psicosocial en la dimensión estructura y cultura organizacional con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de una clínica privada, 2025.

HaE7: Existe relación significativamente estadística entre el factor de riesgo psicosocial en la dimensión rol en la organización con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de una clínica privada, 2025.

HaE8: Existe relación significativamente estadística entre el factor de riesgo psicosocial en la dimensión relaciones interpersonales en el trabajo con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de una clínica privada, 2025.

HaE9: Existe relación significativamente estadística entre el factor de riesgo psicosocial en la dimensión desarrollo de la carrera profesional con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de una clínica privada, 2025.

HaE10: Existe relación significativamente estadística entre el factor de riesgo psicosocial en la dimensión doble presencia con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de una clínica privada, 2025.

3. METODOLOGIA

3.1 Método de la investigación

En la investigación se usara el método hipotético deductivo, en el cual se formulará interrogantes relacionadas a la investigación, objetivos planteados e hipótesis basados en una teoría; a partir de ahí se comprobarán las hipótesis (50).

3.2 Enfoque de la investigación

La investigación es cuantitativa debido a que responde en base a la compilación de información y procesamiento de la información; se efectuara la cuantificación de variables y las dimensiones empleando estadística inferencial y descriptiva (51).

3.3 Tipo de investigación

Es aplicada. Porque está dirigida al problema, de acuerdo al conocimiento que se tendrá como resultados científicos obtenidos de diversas investigaciones científica (52).

3.4 Diseño de la investigación

El presente trabajo es no experimental por lo que se realizara una observación, medición y análisis de variables sin ser alteradas. Además, es de corte transversal porque los datos serán recogidos durante un periodo de tiempo determinado. Por otro lado, es de nivel correlacional porque establece la relación de variables (53).

3.5 Población, muestra o muestreo

Población: Es el conjunto de personas con características parecidas y que van a compartir un mismo lugar (54) . La población del presente estudio está constituida por 88 enfermeros (as) que trabajan en el servicio de emergencia de una clínica de Lima, 2025 (51).

Muestra: Es una investigación censal, por lo tanto, está conformada por 88 profesionales enfermeros (as) (43 enfermeras y 36 técnicos de enfermería) (55).

Criterios de inclusión:

Profesional enfermero (a) que:

- Labora en emergencias de una clínica de Lima
- Desea participar voluntariamente al presente estudio y que firmen de manera voluntaria el consentimiento informado.
- Se encuentre de turno en el servicio de emergencias.

Criterios de exclusión:

Profesional enfermero (a) que:

- No esté laborando en el servicio de emergencias.
- No desee participar
- No deseen firman el consentimiento informado.
- Esten de licencia, descanso médico o vacaciones.

Muestreo:

Es censal, porque la muestra es toda la población de estudio (56).

Por otro lado, se tendrá un documento con la presentación, consentimiento informado, instrucciones y preguntas de los 2 instrumentos que se van a entregar a los enfermeros (as) del presente trabajo de investigación para su autoaplicación.

3.6 Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Riesgos Psicosociales	Son condiciones laborales que pueden perjudicar la salud mental y física de los empleados, así como su bienestar y rendimiento; estos se originan en el contacto entre el trabajador, el entorno laboral y las características individuales del trabajador, y pueden manifestarse como estrés, ansiedad, depresión, entre otros problemas (57).	Son las situaciones que afectan a los trabajadores a nivel de salud mental y física; se mide con el “cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en los lugares de trabajo” desarrollado por el Ministerio de Salud en el año 2024 (58).	Contenido de trabajo	Exigencias del trabajo. Satisfacción del trabajo	Ordinal	Riesgo alto (42-82 puntos) Riesgo medio (92-132 puntos) Riesgo bajo (148-176 puntos)
			Carga y ritmo de trabajo	Carga de trabajo Salud percibida		
			Jornada laboral	Autonomía del trabajo		
			Control	Soporte y apoyo		
			Entorno y equipos	Condiciones de trabajo.		
			Estructura y cultura organizacional.	Liderazgo Organización del trabajo. Compensación del trabajo.		
			Rol en la organización Relaciones interpersonales en el trabajo.	Claridad del rol Apartamiento.		
			Desarrollo de la carrera profesional	Inclusión Desarrollo de competencias. Seguridad		
			Doble presencia	Interfase trabajo/ familia		

Desempeño laboral	Es la conducta del empleado al realizar sus funciones laborales inherentes a su puesto para el logro del objetivo de la institución (59).	Comportamiento del trabajador para desarrollar sus competencias laborales.	Rendimiento de la tarea.	Planeamiento. Organización del trabajo.		
		Se mide con el “cuestionario de desempeño laboral para enfermeras peruanas”; este instrumento analiza la estructura factorial, confiabilidad y la invarianza por sexo y edad, mediante un análisis factorial confirmatorio evalúa la estructura interna de la escala y determina las propiedades psicométricas; teniendo como resultado que respalda tres factores: desempeño de la tarea, conductas contraproducentes y desempeño contextual; mostrando propiedades psicométricas y estables para una versión de 12 ítems (60).	Comportamientos contraproducentes	Excesiva negatividad. Acciones que dañan a la organización.	Ordinal	Alto (72-98) Medio (45-71) Bajo (18-44)
			Rendimiento con el contexto	Iniciativa. Tareas laborales desafiantes. Actualización de conocimientos. Habilidades laborales. Soluciones creativas		

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

La encuesta es usada en su mayoría como una técnica de estudio porque va a facilitar la compilación y procesamiento informativo de manera oportuna (61). Se emplea para poder recopilar información de la clínica privada de Lima (62).

3.7.2 Descripción de instrumentos

Instrumento variable 1: Riesgos Psicosociales

La “Identificación y evaluación de riesgos psicosociales en los lugares de trabajo”, elaborado por investigadores del Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca y modificado por el Instituto Nacional de Salud y el Ministerio de Salud de Perú en el 2024; está conformado por 44 preguntas, que están distribuidas en ítems según las dimensiones o las variables de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo (63). Las dimensiones son: Carga de trabajo (2 ítems), Desarrollo de Competencias (2 ítems), Liderazgo (4 ítems), Claridad del rol (2 ítems), Organización de Trabajo (4 ítems), Exigencias del trabajo (4 ítems), Soporte y Apoyo (4 ítems), Apartamiento (4 ítems), Inclusión (2 ítems), Motivación en el trabajo (2 ítems), Autonomía del trabajo (4 ítems), Condiciones del trabajo (2 ítems), Interfase Trabajo/ familia (2 ítems), Seguridad (2 ítems), Salud percibida (2 ítems) y satisfacción en el trabajo (2 ítems). Es un cuestionario estructurado con respuesta politómica de escala tipo Likert (completamente de acuerdo=4 puntos, parcialmente de acuerdo =3 puntos, poco de acuerdo = 2 puntos y en desacuerdo =1 punto) (50). La aplicación del cuestionario es individual y autoadministrada, demora aproximadamente 20 minutos; la puntuación total del instrumento tiene tres niveles (riesgo alto=de 44 a 82 puntos, medio= de 98 a 132 puntos y bajo =148 a 176 puntos) (64).

Instrumento variable 2: Desempeño laboral

El instrumento “Work Performance Questionnaire (IWPQ-P)”, elaborado por Gabini y adaptado por Mardel Morales – García y Wilter Charmin en el año 2023. Está conformado por trece preguntas y dividida en tres dimensiones: Desempeño de tareas (5 ítems), Comportamiento contraproducentes (4 ítems) y Desempeño Contextual (4 ítems). La escala está estructurada con respuestas politómicas de escala tipo Lickert: siempre (5 puntos), casi siempre (4 puntos), a veces (3 puntos), casi nunca (2 puntos) y nunca (1 punto). La aplicación de la escala es individual y autoadministrada, demora aproximadamente 5 minutos (65).

3.7.3 Validación

Instrumento variable 1: Riesgos Psicosociales

Validada por la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en salud Pública (DGIESP), en base a modificación del método CoPsoQ Ista 21 versión 2 y fue aprobada en la 95ta Sesión Ordinaria del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo; este cuestionario puede ser aplicable a todos los sectores económicos y de servicios que comprende a empleadores y trabajadores del sector público y privado (66).

Contiene 44 preguntas en base a 10 dimensiones: Contenido de trabajo, Carga y ritmo de trabajo, Jornada laboral, Control, Entornos y equipos, Estructura y cultura organizacional, Rol en la organización, Relaciones interpersonales en el trabajo, Desarrollo de la carrera profesional y Doble presencia (67).

Instrumento variable 2: Desempeño laboral

El instrumento fue validado en una muestra de enfermeras peruanas por los investigadores Morales-García, Chalco- Ccapa, Torres realizaron el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) para evaluar la estructura interna de la escala y ahí determinaron las propiedades psicométricas que incluyen la confiabilidad y validez convergente. Evaluaron la invarianza factorial según el sexo y la edad de los participantes, teniendo como resultado la

estructura de tres factores (Desempeño de la tarea, conductas contraproducentes, Desempeño contextual) y mostró propiedades psicométricas adecuadas y estables para una versión de 12 ítems ($\chi^2 = 231,09$, $gl = 78$; CFI = 0,97, TLI = 0,96, RMSEA = 0,06 (IC del 90 %: 0,05-0,06), y SRMR = 0,03). Se demostró la invarianza factorial estricta tanto para el sexo como para la edad, encontrando una consistencia estricta tanto para el sexo como para la edad (68).

3.7.4 Confiabilidad

Instrumento variable 1: Riesgos Psicosociales

La confiabilidad del instrumento fue realizada por la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en salud Pública (DGIESP), en base a modificación del método CoPsoQ Ista 21 versión 2 y fue aprobada en la 95ta Sesión Ordinaria del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo; es medida con el coeficiente α de Cronbach del cuestionario en general fue de 0,9, lo que indica una fiabilidad excelente y por encima de los resultados de otras escalas similares. La sumatoria del total de los puntajes de todos los ítems se separan en percentiles, clasificándolos como bajo, medio y alto a la exposición a cada uno de las variables o dimensiones (69).

Instrumento variable 2: Desempeño laboral

El instrumento fue validado en una muestra de enfermeras peruanas por los investigadores Morales-García, Chalco- Ccapa, Torres realizaron el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) para evaluar la estructura interna de la escala y ahí determinaron las propiedades psicométricas que incluyen la confiabilidad y validez convergente. La confiabilidad del instrumento es medida a través del alfa de Cronbach, es la siguiente: Desempeño de Tareas ($\alpha = 0,90$), Comportamientos Contraproducentes ($\alpha = 0,87$) y Desempeño Contextual ($\alpha = 0,84$); y demostró una alta consistencia interna en el cuestionario (70).

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

En el presente estudio de investigación el procesamiento de los datos se procesará de la siguiente manera:

- Se realizará las gestiones a la Clínica Privada de Lima para solicitar autorización correspondiente. Asimismo, una vez se obtenga la autorización se procederá a educar en base a los objetivos, alcances del trabajo de investigación y se les entregará el consentimiento informado para el correcto llenado (71).
- Se iniciará el control de calidad de los cuestionarios con preguntas sin responder u omitidas para el procesamiento de datos (72).
- Después de haber completado la muestra, estos datos serán digitalizados en una matriz y posteriormente ser llevado al programa estadístico “SPSS versión 26” (73).
- Se realizarán los cálculos a partir del total de las puntuaciones y niveles de estudios (74).
- Las hipótesis de investigación se probarán con el Rho de Spearman para evaluar la normalidad que determinará la correlación de las hipótesis , test de leven para evaluar la homogeneidad de la varianza) donde se desarrollarán tablas y figuras con descripciones de análisis e interpretaciones (75).

3.9 Aspectos éticos

Los aspectos éticos son de vital importancia para un estudio de investigación y debe de tenerse en cuenta al momento de realizarla; porque nos va a permitir a salvaguardar los derechos, dignidad y bienestar de las unidades de análisis (76). Los principios que se deben salvaguardar son:

Principio de autonomía

El principio de autonomía conlleva al respeto y a la capacidad que tiene un individuo para decidir y cumplir con sus decisiones y voluntad. Basándose en la autonomía o autogestión, así como dirigirse según las decisiones tomadas. En el presente estudio se ejerció este principio en el momento en el cual los participantes decidieron firmar el consentimiento informado (77).

Principio de beneficencia

Este principio está más relacionado con el deber u obligación de manera ética para actuar por el bien de los demás o prójimo con la finalidad de identificar los riesgos psicosociales para poder ejercer sobre ellas, mejorando el desempeño laboral. El principio de beneficencia se puso en práctica cuando se procuró de manera ética buscar maximizar los beneficios y minimizar los riesgos de los participantes del estudio (78).

Principio de no maleficencia

Este principio trata de no provocar daño al prójimo de manera intencional, se aplica en el área de salud. Este principio obliga a las personas que realizan investigación a realizar lo correcto y apropiado, procurando de no provocar daño en la salud mental, emocional y física de los participantes del proyecto (79).

Principio de justicia

Se refiere al trato de las personas con igualdad, sin discriminar por género, edad o condición social. Este principio fue aplicado durante la realización del presente estudio de investigación cuando todos fueron educados e informados en relación a los objetivos del estudio y consentimiento informado. Todos los participantes fueron tratados con equidad, de manera justa y parcial (80).

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1 Cronograma de actividades (Diagrama de Gantt)

ACTIVIDADES	2025				
	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto
Búsqueda del problema.					
Identificación de las bibliografías.					
Situación problemática y marco teórico.					
Importancia y justificación de la investigación.					
Planteamiento de problemas y objetivos.					
Enfoque y diseño de investigación.					
Población, muestra y muestreo.					
Técnicas e instrumento de recolección de datos.					
Aspectos bioéticos.					
Métodos de análisis de información.					
Aspectos administrativos de estudio.					
Elaboración de los anexos.					
Aprobación de proyecto.					
Sustentación del trabajo.					

4.2 Presupuesto

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	PRECIO TOTAL
Materiales:			
- Manuscritos: copias, internet			
- Papel bond A4	100 hojas	15	15
- Útiles de escritorio.			
Servicios:			
- Laptop	600 horas	3500	3500
- Impresión	100 hojas	0.30	30
- Fotocopias	600 hojas	0.20	120
- Anillado	02 ejemplares	50	100
- Empastado	02 ejemplares		
- Asesoría de tesis	01	400	400
Viáticos:			
- Pasajes	25 viajes	8	200
TOTAL			4365

5. REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. Salud ocupacional: los trabajadores de la salud [Internet]. 2025 [citado 15 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>
2. Malacatus LAJL, Buele LARC, Romero LJAB, Choez LKDM, Malacatus LMSL, Bonoso MDGB. Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario. *Cienc Lat Rev Científica Multidiscip.* 2021;5(5):8018-35. doi: 10.37811/cl_rcm.v5i5.887.
3. Severity of stress in nurses everyday life in Karachi, Pakistan. *J Liaquat Univ Med Health Sci.* 2017;16(01):62-7. doi: 10.22442/jlumhs.171610508.
4. García Iglesias JJ. Condiciones psicosociales de las enfermeras en el desempeño de sus funciones dentro del territorio español [Internet]. Universidad de Huelva; 2021 [citado 17 de agosto de 2025]. p. 1. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=288678>
5. Sánchez AM, Ortega MG, Arias AGS, Guadarrama JDS, Franco MEVE. Factores de riesgo psicosocial en profesionales de enfermería del área quirúrgica: Psychosocial risk factors of nursing staff in the surgical area. *LATAM Rev Latinoam Cienc Soc Humanidades.* 2023;4(6):179-87. doi: 10.56712/latam.v4i6.1431.
6. Benavides FG, Utzet M, Serra C, Delano P, García-Gómez M, Ayala A, et al. Salud y bienestar del personal sanitario: condiciones de empleo y de trabajo más allá de la pandemia. Informe SESPAS 2024. *Gac Sanit.* 2024;38:102378. doi: 10.1016/j.gaceta.2024.102378.
7. CENSOPAS COPSOQ: Metodología peruana para la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales laborales [Internet]. 23 de agosto de 2025 [citado 24 de agosto de 2025].

- 2025]. Disponible en: <https://www.gob.pe/54514-censopas-copsoq-metodologia-peruana-para-la-identificacion-y-evaluacion-de-los-riesgos-psicosociales-laborales>
8. Día del Trabajo: INSM alerta sobre el impacto del estrés laboral en la salud mental [Internet]. [citado 14 de junio de 2025]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/1159567-dia-del-trabajo-insm-alerta-sobre-el-impacto-del-estres-laboral-en-la-salud-mental>
 9. Atencio DQ, Tarqui-Maman C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Arch Med Col [Internet]. 2020 [citado 14 de junio de 2025];20(1):123-32. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/>
 10. 100 años Clínica Anglo Americana | PDF to Flipbook [Internet]. [citado 9 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://heyzine.com/flip-book/b9b948e611.html>
 11. Cuestionario de Identificación y Evaluación de Riesgos Psicosociales en los Lugares de Trabajo [Internet]. [citado 6 de julio de 2025]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/informes-publicaciones/5650129-cuestionario-de-identificacion-y-evaluacion-de-riesgos-psicosociales-en-los-lugares-de-trabajo>
 12. Wahid A, Badil, Washdev, Hussian S. Frequency of psychosocial stress and its relationship to safety attitude towards nurse’s performance at tertiary care hospitals. Pak J Med Sci. 2024;40(5):989-94. doi: 10.12669/pjms.40.5.7913.
 13. Giménez-Espert M del C, Prado-Gascó V, Soto-Rubio A. Psychosocial Risks, Work Engagement, and Job Satisfaction of Nurses During COVID-19 Pandemic. *Front Public Health*. 2020;8:566896. doi:10.3389/fpubh.2020.566896
 14. Tzenetidis V, Kotsakis A, Gouva M, Tsaras K, Malliarou M. Examining psychosocial risks and their impact on nurses’ safety attitudes and medication error rates: A cross-

- sectional study. *AIMS Public Health*. 2025;12(2):378-98. doi:10.3934/publichealth.2025022
15. Moctezuma Sánchez A, Gómez Ortega M, Sánchez Arias AG, Salgado Guadarrama JD, Escalona Franco MEV. Factores de riesgo psicosocial en profesionales de enfermería del área quirúrgica: Psychosocial risk factors of nursing staff in the surgical area. *LATAM Rev Latinoam Cienc Soc Humanidades*. 2023;4(6). doi:10.56712/latam.v4i6.1431.
16. Estupiñán Ruiz CA, Gallego-Ardila AD. Factores psicosociales y laborales asociados al agotamiento laboral en profesionales sanitarios de un hospital de alta complejidad de Bogotá, Colombia. *Fisioterapia*. 2023;45(1):4–12. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8757541>
17. Calle Monzón GA, Ruiz Jaramillo JC. Riesgos psicosociales y su relación con el desempeño laboral en los profesionales de Enfermería del servicio de emergencia Hospital Regional Docente Las Mercedes, Chiclayo 2022 [Internet]. Universidad Señor de Sipán; 2024 [citado 4 nov 2025]. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/12454>
18. Huaman Quispe RO, Gilt Cerrillo GD. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL RELACIONADO CON DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE LA POSTA MÉDICA SAN RAFAEL 2021 [Internet]. Universidad Autónoma de Ica; 2021 [citado 4 nov 2025]. Disponible en: <https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/1237/1/Roberto%20Oscar%20Huaman%20Quispe.pdf>
19. Quintana Atencio D, Tarqui-Mamani C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Arch Med (Manizales)*. 2020;20(1):123-132. doi:10.30554/archmed.20.1.3372.2020

20. Ramírez DE J. Riesgos psicosociales y desempeño laboral del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital PNP, Lima 2023 [Internet]. Universidad Privada Norbert Wiener; 2024 [citado 14 jun 2025]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/13343>
21. Paulino Chucle IA. Factores de riesgo psicosocial y el desempeño del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2022 [Internet]. Universidad Privada Norbert Wiener; 2022 [citado 4 nov 2025]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/8201>
22. Factores psicosociales y laborales asociados al agotamiento laboral en profesionales sanitarios de un hospital de alta complejidad de Bogotá, Colombia [Internet]. [citado 23 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8757541>
23. Calle-Monzón GA, Ruiz-Jaramillo JC. Riesgos psicosociales y su relación con el desempeño en personal de salud [tesis de licenciatura]. Chiclayo (PE): Universidad Señor de Sipán; 2024. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/12454>
24. Gaviola S, Sapoznik MM, Contreras A, Pérez SJ, Gadea N. Factores y riesgos psicosociales del trabajo. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; 2022.
25. Orozco-Moreno ZL, Carranco Madrid SPD, López Velasco JE. Evaluación de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo y su impacto en la salud mental de los empleados. Rev InveCom [Internet]. 2025;5(2):e502082. [citado 23 Nov 2025]. Disponible en: https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2739-00632025000202082

26. Andrade-Pizarro L, Bustamante-Silva J, Viris-Orbe S, Noboa-Mora C. Retos y desafíos de enfermería en la actualidad. *Salud y Vida*. 2023 dic;7(14):[artículo e2525]. doi:10.35381/s.v.v7i14.2525
27. Román-Brito GA, Nava-Gómez ME, Brito-Ortiz JF, Juárez-García A, Brito-Nava E. Intervenciones para disminuir los factores de riesgo psicosocial en el trabajo en personal de enfermería: Revisión sistemática. *Revista Científica de Salud y Desarrollo Humano*. 2024;5(2):1142–1161. doi:10.61368/r.s.d.h.v5i2.219
28. Brito GAR, Gómez MEN, Ortiz JFB, Juárez-García A, Nava EB. Intervenciones para disminuir los factores de riesgo psicosocial en el trabajo en personal de enfermería: revisión sistemática. *Rev Científica Salud Desarro Hum* [Internet]. 2024;5(2):1142-1161. doi:10.61368/r.s.d.h.v5i2.219. Disponible en: <https://revistavitalia.org/index.php/vitalia/article/view/219>
29. Organización Internacional del Trabajo. La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género [Internet]. Ginebra: OIT; 2013 [citado 29 jun 2025]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf
30. Moreno Jiménez B, Báez León C. *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas* [Internet]. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST); 2010 [citado 29 jun 2025]. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales,+formas,+consecuencias,+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas>
31. Factores, riesgos psicosociales y temas emergentes en el trabajo [Internet]. [s.l.]: FactoresPsicosociales.com; 2022 [citado 29 jun 2025]. Disponible en: <https://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2022/03/Factores-riesgos-psicosociales-y-temas-emergentes-en-el-trabajo.pdf>

32. Vega Huaylla Y, Villegas Ñaupari D, Giraldo Giraldo AM. Factores de riesgo psicosociales extralaborales y estrés laboral en conductores de empresas de transporte público en tiempos de COVID-19 [Internet]. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2023 [citado 4 nov 2025]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12866/13307>
33. Moreno Jiménez B, Báez León C. *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas* [Internet]. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST); 2010 [citado 29 jun 2025]. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales,+formas,+consecuencias,+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas>
34. Carrasco Ruiz RE, Auca Marín J, Visa Quispe S, Atajo Choquehuanca J, Santacruz Espinoza A. Cultura organizacional y desempeño profesional docente en la educación superior. València: Editora CLAEC; 2023
35. Castaño Pérez AM. Desarrollo de un catálogo de competencias para el personal directivo público español. Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública; 2021
36. Sesame HR. Indicadores de gestión del talento humano: qué son [Internet]. 2024 [citado 4 nov 2025]. Disponible en: <https://www.sesamehr.co/blog/objetivos-y-kpis/indicadores-gestion-talento-humano-tipos/>
37. Larios Chilón VM. Clima organizacional del personal de salud frente al desempeño laboral del Hospital Regional del Norte FAP [Tesis de pregrado] [Internet]. Trujillo (Perú): Universidad Señor de Sipán; 2024 [citado 28 nov 2025]. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/14759/Larios%20Chilon%20Vanessa%20del%20Milagro.pdf?sequence=12&isAllowed=y>

38. Andrés Á. Desempeño Laboral | Qué es, cómo medirlo y por qué [Internet]. Blog de Recursos Humanos de Bizneo HR: práctico y actual; 2019 [citado 29 jun 2025]. Disponible en: <https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>
39. Huilla JSM, Tuni CA. El desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual. Cienc Lat Rev Científica Multidiscip. 2022;6(4):6057-73. doi:10.37811/cl_rcm.v6i5.3165
40. Andia AM. La relación de la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores [Internet]. Lima (Perú): Universidad de Lima; 2025 [citado 29 nov 2025]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12724/22820>
41. Espinosa A, Gibert LMP, Oria SM. El desempeño de los profesionales de Enfermería. Revista Cubana de Enfermería [Internet]. 2016 Mar [citado 16 ago 2025];32(1):87-97. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-03192016000100011&lng=es&nrm=iso&tlng=es
42. Lira CM. Nivel de satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería [Internet]. Más Vita. 2022 [citado 28 nov 2025];4(4):206-216. Disponible en: <https://acvenisproh.com/revistas/index.php/masvita/article/view/483>. doi:10.47606/ACVEN/MV0179
43. Gabini SM. Potenciales predictores del rendimiento laboral: una exploración empírica [Tesis doctoral]. La Plata, Argentina: Universidad Nacional de La Plata; 2018 [citado 29 nov 2025]. Disponible en: <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/65394>
44. Gabini SM. Potenciales predictores del rendimiento laboral: una exploración empírica [Tesis doctoral]. La Plata (Argentina): Universidad Nacional de La Plata; 2018 [citado 29 nov 2025]. Disponible en: <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/65394> doi:10.35537/10915/65394

45. Navarro P. *Lo que saben los mejores MBA: Grandes ideas y propuestas de las mejores escuelas de negocios* [Internet]. Barcelona: Profit Editorial; 2009 [citado 29 nov 2025]. Disponible en: https://books.google.com.pe/books?id=n661_6q5fIEC&pg=PA51
46. Omar A, Vaamonde JD, Uribe Delgado H. Comportamientos contraproducentes en el trabajo: diseño y validación de una escala [Internet]. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*. 2012 [citado 17 ago 2025]; 8(2):249-265. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67925837004>
47. Omar A, Vaamonde JD, Uribe Delgado H. Comportamientos contraproducentes en el trabajo: diseño y validación de una escala [Internet]. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*. 2012 [citado 29 nov 2025]; 8(2):249-265. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67925837004>
48. Martínez M del RB, Lázaro JR, Espinoza IM. Desempeño organizacional. Una revisión teórica de sus dimensiones y forma de medición [Internet]. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*. 2021 [citado 17 ago 2025]; 10(28):21-40. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/6379/637968301002/html/>
49. World Health Organization. Nursing and Midwifery [Internet]. Geneva: WHO; [citado 17 ago 2025]. Disponible en: https://www.who.int/health-topics/nursing#tab=tab_1
50. Hernández-Sampieri R, Mendoza Torres CP. *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. 7.^a ed. México: McGraw-Hill; 2021
51. Kerlinger FN, Lee HB. *Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales*. 4.^a ed. México: McGraw-Hill; 2002
52. Sampieri RH, Fernández-Collado C, Baptista MP. *Metodología de la investigación*. 6.^a ed. México: McGraw-Hill; 2014

53. Pérez Serrano G. *Investigación cualitativa: Retos e interrogantes*. 3.^a ed. Madrid: La Muralla; 2007
54. Fuentelsaz Gallego C, Icart Isern MT, Pulpón Segura AM. *Elaboración y presentación de un proyecto de investigación y una tesina*. Barcelona: Edicions Universitat de Barcelona; 2006.
55. Ruiz-Huaraz C, Valenzuela-Ramos M. *Metodología de la investigación*. Lima: Fondo Editorial UNAT; 2022.
56. Pérez L, Pérez R, Seca MV. *Metodología de la investigación científica*. Buenos Aires: Editorial Maipue; 2023.
57. Neffa JC. *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio* [Internet]. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT); [s. f.] [citado 29 jun 2025]. Disponible en: <http://publicaciones.srt.gob.ar/Publicaciones%20Ext/1296.pdf>
58. Orozco-Vásquez M-M, Zuluaga-Ramírez Y-C, Pulido Bello G. Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. *Rev Colomb Enferm* [Internet]. 2019 [citado 16 Ago 2025];18(1):1-16. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6986237>
59. Lira CM. Nivel de satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería [Internet]. *Más Vita*. 2022 [citado 28 nov 2025];4(4):206-216. Disponible en: <https://acvenisproh.com/revistas/index.php/masvita/article/view/483>.
doi:10.47606/ACVEN/MV0179
60. Omar A, Vaamonde JD, Uribe Delgado H. Comportamientos contraproducentes en el trabajo: diseño y validación de una escala [Internet]. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*. 2012 [citado 29 nov 2025]; 8(2):249-265. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67925837004>

61. Quezada L. *Metodología de la investigación: estadística aplicada a la investigación científica*. Lima: Editorial Macro EIRL; 2019.
62. Hernández León RA, Coello González S. *El proceso de investigación científica*. La Habana: Editorial Universitaria; 2020.
63. Ministerio de Salud (MINSA). Cuestionario de Identificación y Evaluación de Riesgos Psicosociales en los Lugares de Trabajo [Internet]. 2024 jun 11 [citado 29 nov 2025]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/informes-publicaciones/5650129-cuestionario-de-identificacion-y-evaluacion-de-riesgos-psicosociales-en-los-lugares-de-trabajo>
64. Ministerio de Salud (MINSA). Cuestionario de identificación y evaluación de riesgos psicosociales en los lugares de trabajo [Internet]. 2024 [citado 29 nov 2025]. Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6466320/5650129-cuestionario-de-identificacion-y-evaluacion-de-riesgos-psicosociales-en-los-lugares-de-trabajo.pdf.v=1718139533>
65. Chalco-Ccapa I, Torres-Mamani G, Morales-García M, Flores-Saenz AA, Sairitupa-Sanchez LZ, Paredes-Saavedra M, et al. Validation and invariance of an Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ-P) in Peruvian Nurses. *Data Metadata*. 2024;3:259. doi:10.56294/dm2024259.
66. Ministerio de Salud (MINSA). Cuestionario de Identificación y Evaluación de Riesgos Psicosociales en los Lugares de Trabajo [Internet]. 2024 jun 11 [citado 29 nov 2025]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/informes-publicaciones/5650129-cuestionario-de-identificacion-y-evaluacion-de-riesgos-psicosociales-en-los-lugares-de-trabajo>
67. Ministerio de Salud (MINSA). Cuestionario de identificación y evaluación de riesgos psicosociales en los lugares de trabajo [Internet]. 2024 [citado 29 nov 2025]. Disponible

en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6466320/5650129-cuestionario-de-identificacion-y-evaluacion-de-riesgos-psicosociales-en-los-lugares-de-trabajo.pdf.v=1718139533>

68. Chalco-Ccapa I, Torres-Mamani G, Morales-García M, Flores-Saenz AA, Sairitupa-Sanchez LZ, Paredes-Saavedra M, et al. Validation and invariance of an Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ-P) in Peruvian Nurses. Data Metadata. 2024;3:259. doi:10.56294/dm2024259.
69. Ministerio de Salud (MINSA). Cuestionario de Identificación y Evaluación de Riesgos Psicosociales en los Lugares de Trabajo [Internet]. 2024 Jun 11 [citado 29 Nov 2025]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/informes-publicaciones/5650129-cuestionario-de-identificacion-y-evaluacion-de-riesgos-psicosociales-en-los-lugares-de-trabajo>
70. Chalco-Ccapa I, Torres-Mamani G, Morales-García M, Flores-Saenz AA, Sairitupa-Sanchez LZ, Paredes-Saavedra M, Morales-García WC. Validation and invariance of an Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ-P) in Peruvian Nurses [Internet]. Data and Metadata. 2024 Mar 10 [cited 2025 Nov 29];3:259. doi:10.56294/dm2024259
71. Borda Pérez M. *El proceso de investigación. Visión general de su desarrollo*. Barranquilla (Colombia): Universidad del Norte; 2013.
72. Varkevisser CM. *Diseño y realización de proyectos de investigación sobre sistemas de salud: elaboración de la propuesta de investigación y trabajo de campo*. Vol I. IDRC; 2011.
73. Fuentelsaz-Gallego C, Icart Isern MT, Pulpón Segura AM. *Elaboración y presentación de un proyecto de investigación y una tesina*. Barcelona: Edicions Universitat de Barcelona; 2006.

74. Suárez-Pérez E, Pérez Cardona C. *Desarrollo de propuestas de investigación en las ciencias de la salud*. San Juan (Puerto Rico): La Editorial, UPR; 2004.
75. Icart Isern MT, Pulpón Segura AM, Garrido Aguilar E, Delgado-Hito P. *Cómo elaborar y presentar un proyecto de investigación, una tesina y una tesis*. Barcelona: Edicions Universitat de Barcelona; 2012.
76. Makwana D, Engineer P, Dabhi A, Chudasama H. *Sampling Methods in Research: A Review*. 2023.
77. EU-OSHA. Riesgos psicosociales y salud mental en el trabajo [Internet]. Luxemburgo: European Agency for Safety and Health at Work; [citado 29 junio 2025]. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>
78. Malvaceda E, Soto Ramírez J, Carrasco Tapia N; et al. *La investigación cualitativa, sus aportes teóricos, metodológicos y prácticos*. Villavicencio: Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia; 2023.
79. Altisent R, D'Amelio CM, Delgado-Marroquín MT, Gastaminza G, Yepes MJ, et al. *Temas de ética clínica para estudiantes de medicina*. Madrid: Digital Reasons; 2025.
80. Cárdenas VM, Guevara V, Ortiz RE. *Informes de investigación en enfermería*. Ciudad de México: Editorial El Manual Moderno; 2020.

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: “Riesgos psicosociales y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de una clínica privada de lima, 2025”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general ¿Existe relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de una clínica privada, 2025?</p>	<p>Objetivo general Determinar qué relación existe entre los riesgos psicosociales de acuerdo al nivel de desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de una clínica privada, 2025.</p>	<p>H₀: No existe relación estadísticamente significativa entre los tipos de riesgos psicosociales y nivel de desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de u emergencia de una clínica privada de lima, 2025. H₁: Existe relación entre estadísticamente significativa las variables los tipos de riesgos psicosociales y nivel de desempeño laboral del personal de enfermería del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de una clínica privada de lima, 2025.</p>	<p>Riesgos Psicosociales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dimensiones: - Contenido de trabajo - Carga y ritmo de trabajo - Jornada laboral - Control - entorno y equipos - Estructura y cultura organizacional. - Rol en la organización - Relaciones interpersonales en el trabajo. - Desarrollo de la carrera profesional. - Doble presencia 	<p>Tipo de investigación Es una investigación aplicada.</p>
<p>Problemas específicos:</p> <p>1. ¿Cuáles es la relación entre el factor de riesgo psicosocial en la dimensión carga y ritmo de trabajo con el desempeño</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <p>1. Identificar cuáles son los riesgos psicosociales del personal de enfermería que labora en el servicio de</p>		<p>Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rendimiento de la tarea. - Comportamientos contraproducentes 	<p>Método de la investigación Es un estudio hipotético deductivo.</p>

<p>laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de una clínica privada, 2025?</p>	<p>emergencia de una clínica privada, 2025.</p>	<p>- Rendimiento en el contexto</p>	<p>Diseño de la investigación</p>
<p>2. ¿Cuáles es la relación entre el factor de riesgo psicosocial en la dimensión jornada laboral con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de una clínica privada, 2025?</p>	<p>2. Identificar el nivel del desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de una clínica privada, 2025.</p>		<p>Es un estudio de diseño no experimental, de corte transversal y nivel correlacional</p>
<p>3. ¿Cuáles es la relación entre el factor de riesgo psicosocial en la dimensión control con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de una clínica privada, 2025?</p>	<p>3. Identificar la relación entre el factor de riesgo psicosocial en la dimensión contenido del trabajo con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de una clínica privada, 2025.</p>		
<p>4. ¿Cuáles es la relación entre el factor de riesgo psicosocial en la dimensión entorno y equipos con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de una clínica privada, 2025?</p>	<p>4. Identificar la relación entre el factor de riesgo psicosocial en la dimensión carga y ritmo de trabajo con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de una clínica privada, 2025.</p>		
<p>5. ¿Cuáles es la relación entre el factor de riesgo psicosocial en la dimensión estructura y cultura organizacional con el desempeño laboral del personal de enfermería que</p>	<p>5. Identificar la relación entre el factor de riesgo psicosocial en la dimensión jornada laboral con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de una clínica privada, 2025.</p>		
	<p>6. Identificar la relación entre el factor de riesgo psicosocial en</p>		

-
- labora en el servicio de emergencia de una clínica privada, 2025?
6. ¿Cuáles es la relación entre el factor de riesgo psicosocial en la dimensión rol en la organización con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de una clínica privada, 2025?
 7. ¿Cuáles es la relación entre el factor de riesgo psicosocial en la dimensión relaciones interpersonales en el trabajo con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de una clínica privada, 2025?
 8. ¿Cuáles es la relación entre el factor de riesgo psicosocial en la dimensión desarrollo de la carrera profesional con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de una clínica privada, 2025?
 9. ¿Cuáles es la relación entre el factor de riesgo psicosocial en la dimensión doble presencia con el desempeño
- la dimensión control con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de una clínica privada, 2025.
7. Identificar la relación entre el factor de riesgo psicosocial en la dimensión entorno y equipos con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de una clínica privada, 2025.
 8. Identificar la relación entre el factor de riesgo psicosocial en la dimensión estructura y cultura organizacional con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de una clínica privada, 2025.
 9. Identificar la relación entre el factor de riesgo psicosocial en la dimensión rol en la organización con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de una clínica privada, 2025.
 10. Identificar la relación entre el factor de riesgo psicosocial en
-

laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de una clínica privada, 2025?

la dimensión relaciones interpersonales en el trabajo con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de una clínica privada, 2025.

11. Identificar la relación entre el factor de riesgo psicosocial en la dimensión desarrollo de la carrera profesional con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de una clínica privada, 2025.
 12. Identificar la relación entre el factor de riesgo psicosocial en la dimensión doble presencia con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de una clínica privada, 2025.
-

Anexo 2: Instrumentos 1

Instrumento 1: Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en los lugares de trabajo desarrollado por el Ministerio de Salud en el año 2024

ID	ITEM		
A	Edad		
B	Fecha		
C	Ocupación		
D	Genero	Masculino	Femenino

CARGA DE TRABAJO		Completamente de acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
N°	Ítem				
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuario, clientes).				
2	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.				
Suma de puntos de dimensión				Puntos	
DESARROLLO DE COMPETENCIAS		Completamente de acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
N°	Ítem				
3	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el que fui contratado.				
4	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo.				
Suma de puntos de dimensión				Puntos	
LIDERAZGO		Completamente de acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
N°	Ítem				

5	Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo.				
6	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades.				
7	Mi jefe inmediato brinda apoyo y soporte cuando tengo dudas y/o consultas acerca de una tarea asignada.				
8	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a otros				
Suma de puntos de dimensión				Puntos	
CLARIDAD DEL ROL		Completamente de acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
N°	Ítem				
9	EN mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión.				
10	Puedo realizar el trabajo con la colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas.				
Suma de puntos de dimensión				Puntos	
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		Completamente de acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
N°	Ítem				
11	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa institución a todos los trabajadores y servidores.				
12	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes.				
13	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables.				
14	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo.				

Suma de puntos de dimensión				Puntos	
EXIGENCIAS		Completamente de acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
N°	Ítem				
15	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades.				
16	En mi trabajo puedo realizar pautas de periodo corto				
17	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales.				
18	Siento que mi trabajo no es desgastador emocionalmente.				
Suma de puntos de dimensión				Puntos	
SOPORTE Y APOYO		Completamente de acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
N°	Ítem				
19	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas.				
20	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo bienestar con mis colegas.				
21	En mi trabajo el jefe inmediato me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero.				
22	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc cuando lo requiero.				
Suma de puntos de dimensión				Puntos	
APARTAMIENTO		Completamente de acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
N°	Ítem				
23	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la que tengan.				
24	En mi trabajo los hombres y las mujeres tienen las mismas oportunidades.				
25	En mi trabajo se respeta la ideología, opinión política,				

	religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
26	En mi trabajo no hay exclusividad para el uso de espacios según la jerarquía de la organización.				
Suma de puntos de dimensión				Puntos	
INCLUSION LABORAL		Completamente de acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
N°	Ítem				
27	En mi trabajo estoy libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				
28	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.				
Suma de puntos de dimensión				Puntos	
MOTIVACIÓN PARA EL TRABAJO		Completamente de acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
N°	Ítem				
29	Mi salario está en relación con las funciones que realizo en mi puesto de trabajo.				
30	Me siento reconocido por el esfuerzo que realizo.				
Suma de puntos de dimensión				Puntos	
AUTONOMIA DEL TRABAJO		Completamente de acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
N°	Ítem				
31	Puedo realizar mi trabajo según el orden de tareas que yo considere, sin afectar las metas u objetivos de mi área.				
32	Puedo programar mis vacaciones cuando yo lo considere previa coordinación con mi jefe inmediato.				
33	Tengo influencia sobre las decisiones que afectan mis tareas en el trabajo.				
34	Puedo dar mi opinión y son tomadas en cuenta por la organización.				

Suma de puntos de dimensión				Puntos	
CONDICIONES DE TRABAJO		Completamente de acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
N°	Ítem				
35	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo me brindan el confort suficiente para desarrollar mis actividades.				
36	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y/o herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.				
Suma de puntos de dimensión				Puntos	
INTERFASE LABORAL / FAMILIAR		Completamente de acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
N°	Ítem				
37	Siento que mis responsabilidades y obligaciones familiares o personales no afectan el desempeño de mis actividades en el trabajo.				
38	En mi trabajo puedo atender mis problemas familiares y personales.				
Suma de puntos de dimensión				Puntos	
SEGURIDAD		Completamente de acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
N°	Ítem				
39	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.				
40	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				
Suma de puntos de dimensión				Puntos	
SALUD PERCIBIDA		Completamente de acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
N°	Ítem				
41	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				

42	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable.				
Suma de puntos de dimensión				Puntos	
SATISFACCION CON EL TRABAJO		Completamente de acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
N°	Ítem				
43	¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo?				
44	¿cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu jefe?				
Suma de puntos de dimensión				Puntos	

Nota. - Tomado del Minsa. Cuestionario de Identificación y Evaluación de Riesgos psicosociales en los lugares de trabajo. [internet]. 2024[citado 2025 julio 02] Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/informes-publicaciones/5650129-cuestionario-de-identificacion-y-evaluacion-de-riesgos-psicosociales-en-los-lugares-de-trabajo>

Anexo 3 Instrumento 2: Cuestionario de desempeño laboral individual

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Rendimiento de la tarea.	1	Fui capaz de hacer mi trabajo porque le dediqué el esfuerzo y tiempo necesarios.
	2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.
	3	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debí lograr.
	4	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.
	5	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.
Comportamientos contraproducentes.	6	Me queje de asuntos sin importancia en el trabajo.
	7	Comenté aspectos negativos de mi trabajo de mi trabajo con mis compañeros.
	8	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.
	9	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.
Rendimiento en el contexto.	10	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.
	11	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas
	12	Participaré activamente de las reuniones laborales.
	13	Mi planificación laboral fue óptima.

Nota. - Tomado de Morales – García. Questionnaire de Validation and invariance of an Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ-P) in Peruvian Nurses [internet]. 2024[citado 2025 agosto 02] Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/383036247_Validation_and_invariance_of_an_Individual_Work_Performance_Questionnaire_IWPQ-P_in_Peruvian_Nurses

Anexo 4: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigador: Laedy Karol Cruz Quispe

Título: “Riesgos Psicosociales Y Desempeño Laboral Del Personal De Enfermería Del Servicio De Emergencia De Una Clínica Privada De Lima, 2025

Propósito del estudio

Se le invita a participar del presente estudio desarrollado por la investigadora Laedy Karol Cruz Quispe de la Universidad Privada Norbert Wiener. El objetivo de este estudio es “Determinar qué relación existe entre los riesgos psicosociales de acuerdo al nivel de desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de una clínica privada, 2025”. Su participación ayudará y permitirá conocer si existe relación entre los riesgos psicosociales de acuerdo al nivel de desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de una clínica privada, 2025.

Procedimientos

Si usted desea participar de este estudio, se realizará lo siguiente:

- Leer detenidamente todo el documento y firmarlo
- Participar voluntariamente en el estudio
- Responder todas las preguntas formuladas en la encuesta.

La encuesta puede demorar 20 minutos. Los resultados del cuestionario se le entregaran a usted en forma individual o almacenaran respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos

Su participación no supone riesgo para los profesionales de enfermería que participen en el estudio, es completamente voluntario y puede retirarse cuando usted lo crea conveniente.

Beneficios

Usted se beneficiará en conocer los resultados de la investigación, que le puede ser de utilidad en su actividad profesional y para identificar los riesgos psicosociales que la(o) pueden afectar en su desempeño laboral.

Costos e incentivos

La participación no tiene costo.

Confiability

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

Derechos al llenar el instrumento

Si usted se siente incómodo durante el llenado del cuestionario, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con la investigadora al número 986016048 y/o al correo que validó el presente estudio _____, presidenta del comité de ética para la investigación de la universidad Norbert Wiener, para la investigación 924569790. Email comité.etica@uwiener.edu.pe

Consentimiento

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo lo que puede pasar si participo en el proyecto, además comprendo que puedo desistir de participar a pesar de haber aceptado inicialmente. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante

Nombre:

DNI:

Investigador

Lic Laedy Karol Cruz Quispe

DNI: 47268307

Anexo 4: Informe del asesor de Turnitin




16% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 13%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 9%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 13% Fuentes de Internet
- 2% Publicaciones
- 9% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	3%
2	Internet	cdn.www.gob.pe	3%
3	Trabajos entregados	uwiener on 2024-05-26	2%
4	Internet	alicia.concytec.gob.pe	2%
5	Internet	dm.saludcyt.ar	1%
6	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad Científica del Sur on 2024-08-28	<1%
8	Internet	repositorio.unac.edu.pe	<1%
9	Trabajos entregados	Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra PUCMM on 2021-03-06	<1%
10	Internet	www.researchgate.net	<1%
11	Internet	www.coursehero.com	<1%