



Universidad
Norbert Wiener

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN CENTRO
QUIRÚRGICO

Trabajo Académico

Riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del
centro quirúrgico de un Hospital de Ica, 2025

Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico

Presentado por:

Autora: Rios Espino, Antonella Esmeralda


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-4335-1583>

Asesora: Mg. Barrios Cabello, Lucimar Josefina

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-8303-097X>

Lima – Perú

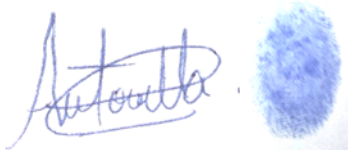
2025

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 09/12/2025

Yo, ANTONELLA ESMERALDA RIOS ESPINO, egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa Segunda especialidad en Enfermería en Centro Quirúrgico, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "Riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de Enfermería del centro quirúrgico de un hospital de Ica, 2025" Asesorado por el docente: Barrios Cabello, Lucimar Josefina C.E. 003135336 ORCID 0009-0009-8303-097X tiene un índice de similitud de (16) (dieciséis) % con código OID: 14912:543114889 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



.....
 Firma de autor


Nombres y apellidos del Egresado: RIOS ESPINO ANTONELLA ESMERALDA
 DNI: 72031864



.....
 Firma

Nombres y apellidos del Asesor: Barrios Cabello, Lucimar Josefina
 DNI: 003135336

Lima, 25 de diciembre de 2025

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 09/12/2025

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. EN caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

Justificación del Alto Porcentaje de Similitud en fuentes primarias en el presente proyecto de Investigación: Por medio de la presente, me permito someter a su consideración la justificación técnica y metodológica respecto al porcentaje de similitud en fuentes primarias detectado en el trabajo de investigación presentado por el Lic. ANTONELLA ESMERALDA RIOS ESPINO En el proceso de revisión con el software Turnitin, se identificó un **16 %** de similitud total, de los cuales **6 %** corresponde a fuentes primarias, superando el límite permitido del **4%**. Este informe expone las razones y justificación de dicho resultado, así como las medidas tomadas para mitigar esta situación.

Análisis: Descripción del Contenido Revisado: **Portada:** sale palabra con fraseología normal, jurado: sale con **Resumen del Trabajo:** Se observó de la similitud corresponde al resumen del trabajo, el cual es necesario para la presentación general del mismo. Esta sección está redactada de manera similar a otros documentos relacionados debido a su naturaleza descriptiva.

Plantillas Utilizadas: o Redacción de **Hipótesis:** Las hipótesis del trabajo fueron redactadas utilizando plantillas estándar que aseguran claridad y precisión. Esta práctica es común y recomendada en investigaciones académicas para mantener un formato coherente. o **Diseño Metodológico:** Al igual que las hipótesis, el diseño metodológico sigue una estructura predeterminada, lo que garantiza la replicabilidad y transparencia del estudio. El uso de estas plantillas incrementó el porcentaje de similitud.

Dedicatoria

Al Supremo, por concederme salud, fortaleza y constancia para alcanzar este reto académico.

A mis progenitores, ya que su amor incondicional y permanente apoyo orientan los caminos de mi vida.

A los profesionales de enfermería, cuya entrega diaria en el cuidado de los pacientes fue una fuente de inspiración en esta esta investigación.

Agradecimiento

Mi gratitud, a mi tutor y docentes de mi casa de estudios, por guiarme sabiamente en cada etapa de este proceso para superar los desafíos.

De manera especial, al Hospital Santa María del Socorro-Ica, por brindar las facilidades para la ejecución del estudio.

ÍNDICE

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
ÍNDICE.....	v
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT	viii
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	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos.....	4
1.4 Justificación de la investigación	4
1.4.1 Teórica.....	4
1.4.2 Metodológica.....	5
1.4.3 Práctica	6
1.5. Delimitaciones de la investigación	7
1.5.1. Temporal	7
1.5.2 Espacial	7
1.5.3 Población o unidades de análisis	7
2. MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes	8
2.2. Bases teóricas.....	13
2.3. Formulación de hipótesis	21
2.3.1 Hipótesis general	21
2.3.2 Hipótesis específicas	21
3. METODOLOGÍA.....	23
3.1 Método de la investigación	23
3.2 Enfoque de la investigación	23
3.3 Tipo de investigación.....	23

3.4 Diseño de la investigación	23
3.5 Población, muestra y muestreo	24
3.6 Variables y operacionalización	26
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
3.7.1 Técnica	27
3.7.2 Descripción de instrumentos	27
3.7.3 Validación	28
3.7.4 Confiabilidad.....	28
3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos	29
3.9 Aspectos éticos	30
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	31
4.1. Cronograma de actividades.....	31
4.2. Presupuesto	32
5. REFERENCIAS	33
ANEXOS.....	45
Anexo 1: Matriz de consistencia	46
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	48
Anexo 3: Formato de consentimiento informado	51
Anexo 4 : Informe del asesor de Turnitin.....	53

RESUMEN

La exposición sostenida de los riesgos psicosociales no solo puede afectar la salud ocupacional del personal, sino también incidir en la eficiencia de los procesos asistenciales y en la seguridad del paciente, convirtiéndose en un componente clave para la evaluación y mejora de la calidad del cuidado en entornos hospitalarios. El **objetivo** principal es “determinar cómo el riesgo psicosocial se relaciona con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico de un hospital de Ica en el año 2025”. La investigación se sustenta en el método hipotético-deductivo, con enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, diseño no experimental, alcance correlacional y corte transversal. Estará conformada por 60 profesionales de enfermería, entre licenciados y técnicos, que laboran en el área de centro quirúrgico. Para la recolección de datos se emplearán dos instrumentos validados y confiables: el cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión 3 y el del desempeño laboral; ambos rigurosamente validados y confiables. Los datos se procesarán mediante técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales, y para el análisis de la relación entre las variables se aplicará el coeficiente de correlación Rho de Spearman, pertinente en estudios con variables ordinales o no paramétricas.

Palabras claves: Riesgo psicosocial, desempeño laboral, calidad de vida, sobrecarga de trabajo (DeCS).

ABSTRACT

Sustained exposure to psychosocial risks can not only affect the occupational health of staff but also impact the efficiency of care processes and patient safety, becoming a key component for evaluating and improving the quality of care in hospital settings. The main objective is to determine how psychosocial risk relates to the job performance of nursing professionals in the surgical center of a hospital in Ica in 2025. The research is based on the hypothetical-deductive method, with a quantitative approach, applied research, a non-experimental design, a correlational scope, and a cross-sectional study. The study will consist of 60 nursing professionals, including registered nurses and technicians, working in the surgical center. Two validated and reliable instruments will be used for data collection: the SUSESO/ISTAS21 questionnaire, version 3, and the job performance questionnaire; both rigorously validated and reliable. The data will be processed using descriptive and inferential statistical techniques, and the Spearman Rho correlation coefficient, relevant in studies with ordinal or non-parametric variables, will be applied to analyze the relationship between the variables.

Keywords: Psychosocial risk, job performance, quality of life, work overload (DeCS).

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en 2022, vinculó los riesgos psicosociales con la organización, gestión y contenido del trabajo, señalando que estos afectan el bienestar físico, mental y social, e inciden directamente en el desempeño del personal de salud (1). Además, reportó que, un 23% de los que laboran el campo sanitario presenta depresión y ansiedad, 44% padece dolor lumbar crónico y 39% sufre insomnio (2).

El riesgo psicosocial en el personal de enfermería de entornos quirúrgicos abarca factores laborales que pueden generar alteraciones fisiológicas, psicológicas y emocionales, afectando su productividad, seguridad y calidad de desempeño. La exposición a estas condiciones incrementa la probabilidad de errores y accidentes, además de comprometer el bienestar integral y capacidad de respuesta ante las demandas propias del área (3).

A escala mundial, estudios señalan que, en España, las enfermeras colegiadas reportaron un 65% de riesgo psicosocial por exposición a estresores, 63 % de disminución en su capacidad profesional y 43% de agotamiento emocional, lo que representa un riesgo moderado-alto de afectación del trabajo (4). En Arabia Saudita se registró 87.2% de riesgo psicosocial en enfermeras de quirófano predominando el agotamiento emocional y un deterioro psicofuncional del 15.4% en el rendimiento profesional (5). En Irán, el 47.8% de las enfermeras de quirófano presentó síntomas intensos de inquietud y problemas físicos con alta probabilidad del 16.6% de impacto en la eficiencia del trabajo (6).

En el ámbito latinoamericano, en México 94% del personal de enfermería quirúrgica reportó riesgo psicosocial, 67% lesiones musculoesqueléticas, con probabilidad del 87% de afectar la salud y 47% de impactar el proceso laboral, lo que repercute en el rendimiento y el cumplimiento de objetivos en instituciones sanitarias (7). Por otra parte, en Chile, la unidad de cirugía evidenció que 18% de los enfermeros instrumentistas presentó enfermedad laboral por sobrecarga de horas, mientras que la falta de sentido del trabajo explicó el 53.3% de los casos. Asimismo, la salud mental y las exigencias emocionales aportaron el 56.2% de la variabilidad en la vitalidad, confirmando el efecto protector del sentido del trabajo frente al riesgo psicosocial (8).

En el ámbito nacional, el Ministerio de Salud del Perú (MINSA), mediante la Resolución Ministerial N° 4448, reconoce los factores psicosociales como prioridad en la vigilancia de la salud ocupacional y establece su evaluación sistemática en el personal sanitario (9). En este contexto, en el Hospital de San Juan de Lurigancho, se reportó en enfermeras de centro quirúrgico que 56.7% presentó nivel alto de exigencias psicológicas y 50% mostró reducción del desempeño laboral (10).

Por otra parte, en el centro quirúrgico del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen de La Victoria, 78.6% de las enfermeras con más de 20 años de servicio presentó sobrecarga laboral y 64.3% evidenció riesgos psicosociales vinculados a la alta demanda, lo que afecta su concentración, salud psicológica y desempeño (11).

En un centro quirúrgico de Ica, el personal de enfermería presenta dolencias musculoesqueléticas por jornadas extensas y posturas prolongadas, así como riesgos psicosociales por alta demanda y presión asistencial. Estas condiciones favorecen el desgaste emocional y reducen el desempeño laboral, afectando la eficiencia y calidad del trabajo.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre riesgo psicosocial y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico de un hospital de Ica en el año 2025?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre riesgo psicosocial en su dimensión exigencias psicológicas en el trabajo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico?

¿Cuál es la relación entre riesgo psicosocial en su dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico?

¿Cuál es la relación entre riesgo psicosocial en su dimensión apoyo social y calidad de trabajo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico?

¿Cuál es la relación entre riesgo psicosocial en su dimensión compensaciones y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico?

¿Cuál es la relación entre riesgo psicosocial en su dimensión doble presencia y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar cómo el riesgo psicosocial se relaciona con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico de un hospital de Ica en el año 2025.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar cómo el riesgo psicosocial en su dimensión exigencias psicológicas en el trabajo se relaciona con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico.

Identificar cómo el riesgo psicosocial en su dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades se relaciona con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico.

Identificar cómo el riesgo psicosocial en su dimensión apoyo social y calidad de trabajo se relaciona con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico.

Identificar cómo el riesgo psicosocial en su dimensión compensaciones se relaciona con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico.

Identificar cómo el riesgo psicosocial en su dimensión doble presencia se relaciona con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

La investigación cobra trascendencia al abordar cómo los riesgos psicosociales tienen relación en la labor de los profesionales de enfermería del ámbito quirúrgico, considerando que tales factores influyen directamente en su bienestar integral, productividad y seguridad del servicio de cuidado brindado a los pacientes. El trabajo es significativo porque contribuye con evidencia empírica aplicable a la práctica

hospitalaria, en un marco donde la presión ocupacional, requerimientos emocionales y la doble jornada representan factores frecuentes en la labor de los enfermeros.

Asimismo, el estudio contribuye de forma notable al posibilitar la formulación de estrategias de intervención orientadas a consolidar el ambiente laboral, favorecer la armonía entre la esfera personal y profesional, y mejorar los resultados en la atención quirúrgica.

En el marco teórico, la primera variable, riesgo psicosocial, se fundamenta en el modelo de Dorothy Johnson, la cual sostiene que el individuo organiza sus respuestas frente a estímulos internos y externos, por lo tanto, ayuda a comprender cómo las exigencias del entorno laboral inciden en los patrones conductuales del personal de enfermería. Asimismo, se respalda en los postulados de Dorothea Orem, que resalta la capacidad del profesional para preservar el equilibrio de su autocuidado frente a los factores estresores, siendo este aspecto esencial para entender la vulnerabilidad ante los riesgos psicosociales.

Respecto a la segunda variable, desempeño laboral, está respalda por los planteamientos doctrinarios de Hildegard Peplau, que reconoce a la comunicación e interacción terapéutica como pilares de la práctica enfermera, elementos que inciden directamente en la calidad del trabajo realizado. Asimismo, se apoya en las premisas de Katherine Kolcaba, que enfatiza el establecimiento de metas conjuntas entre los profesionales de salud y la organización, potencia la eficiencia, eficacia y satisfacción en el trabajo. En conjunto, ambas perspectivas constituyen un marco conceptual robusto, reforzando la pertinencia científica.

1.4.2 Metodológica

La importancia metodológica radica en su capacidad para establecer la relación

entre las variables en estudio sin necesidad de manipularlas, lo que garantiza la objetividad y rigor científico en la medición de los fenómenos. Su relevancia se manifiesta en que permite analizar de manera sistemática y precisa cómo los factores psicosociales influyen en el desempeño del personal de enfermería en el ámbito hospitalario.

Se desarrollará bajo un enfoque cuantitativo, con método hipotético-deductivo, de tipo básica, adoptando un diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. La recolección de datos se llevará a cabo mediante la aplicación de dos instrumentos validados y confiables: el cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión 3 para la evaluación de los riesgos psicosociales y el cuestionario de desempeño laboral elaborado por Manrique y Matos. Los resultados obtenidos no solo permitirán proponer recomendaciones de mejora del riesgo ocupacional, sino que también servirán como antecedentes para futuros estudios que se realicen en condiciones y contextos laborales similares, contribuyendo al avance del conocimiento científico en el campo de la enfermería y la salud ocupacional.

Además, los resultados constituirán antecedentes valiosos para futuros estudios en contextos laborales similares, aportando al desarrollo del conocimiento científico en el campo de la enfermería y la salud ocupacional.

1.4.3 Práctica

El estudio representa un beneficio directo para el personal de enfermería, en especial para aquellos que se desempeñan en áreas quirúrgicas, ya que su justificación radica en la necesidad de evidenciar el cumplimiento de los objetivos planteados en relación con el riesgo psicosocial y el desempeño laboral. La investigación constituirá un aporte significativo para el diseño e implementación de medidas efectivas de promoción

y prevención en salud ocupacional, orientadas a fortalecer el bienestar físico, emocional y social del personal.

Asimismo, permitirá organizar de manera sistemática las acciones necesarias para enfrentar los factores de riesgo identificados, incorporando estrategias y actividades concretas que favorezcan su reducción o eliminación. De este modo, los resultados obtenidos no solo contribuirán a mejorar las condiciones laborales y la calidad del servicio asistencial, sino que también ofrecerán un marco de referencia para la elaboración de políticas institucionales que promuevan entornos de trabajo seguros y saludables.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

Está prevista para realizarse a partir del mes de agosto hasta noviembre de 2025.

1.5.2 Espacial

Se aplicará en el servicio del centro quirúrgico de un hospital de Ica, ubicado en la calle C. Castrovirreyna 759, Ica 11002.

1.5.3 Población o unidades de análisis

La unidad de análisis se conformará por profesionales de enfermería que prestan servicios en el área de centro quirúrgico de un Hospital, en la ciudad de Ica.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1 A Nivel internacional

Sönmez et al. (12), en el 2025, en Turquía, propusieron “Examinar la relación entre riesgo psicosocial-ergonómico, desempeño laboral y el absentismo en el personal de enfermería instrumentista”. Fue un estudio cuantitativo, básico, correlacional, no experimental y transversal. Emplearon en 385 enfermeras para su evaluación las escalas de seguridad Psicológica SF-12 (salud física/mental), condiciones ergonómicas de trabajo (EWC) y la de Desempeño Laboral (JP). Obtuvieron como resultados 53.9% de riesgo psicosocial medio, riesgo ergonómico moderado en 36.4%, desempeño laboral bueno en el 34% y absentismo del 1.6%. Concluyeron que la seguridad psicológica aumenta el desempeño en entornos psicosocialmente seguros, corroborado por el coeficiente de Pearson de 0.497.

Mohamed et al. (13), en el 2024, en Egipto, realizaron un estudio donde el objetivo fue “Analizar la relación entre riesgo psicosocial de las enfermeras y la disminución del desempeño laboral en un hospital universitario”. Se trató de una investigación de enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional, no experimental y transversal, en la que participaron 400 enfermeras. Se emplearon dos instrumentos: el Outcome Questionnaire-45 (OQ-45) y el Work Productivity and Activity Impairment–General Health Questionnaire (WPAI-GH). Los datos evidenciaron que 66.7% de las enfermeras presentaron bajo nivel en las exigencias psicológicas, 62.0% reportó reducción del rendimiento laboral y 22.8% ausentismo en el trabajo. Concluyeron que se halló correlación entre ambas variables sustentando por Chi Cuadrado de $r=0.411$.

Zapata y Riera (14) en el 2024, en Ecuador, tuvieron como objetivo “determinar

la relación entre los factores de riesgos psicosociales y el desempeño profesional en médicos y enfermeros de un hospital de Ambato”. Fue cuantitativo, correlacional, no experimental y transversal, con una muestra de 148 trabajadores de la salud. Se aplicó el Cuestionario de Evaluación Psicosocial en espacios laborales del Ministerio de Trabajo del Ecuador y el test sobre desempeño en el trabajo de la OIT. Los hallazgos mostraron nivel de riesgo bajo en factores psicosociales, con 75% en carga de trabajo, 72.3% en soporte y apoyo, 68.24% en doble presencia; en cuanto al desempeño laboral, 86,49% alcanzó un nivel medio en desarrollo de competencias. Concluyeron mediante la prueba de Chi-cuadrado de Pearson ($p=0.035$) que existe relación significativa entre las variables.

Gaspar et al. (15), en el 2023, en Portugal estudiaron “Determinar cómo el riesgo psicosocial se relaciona con indicadores de desempeño y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería”. El método, fue cuantitativo y de diseño no experimental, correlacional de tipo básica y transversal. Trabajaron con 470 profesionales de enfermería de centro quirúrgico y aplicaron dos instrumentos para la recolección de los datos el COPSQQ II (riesgos psicosociales), PMBQ (gestión del desempeño laboral). Los hallazgos indicaron que el 63% los riesgos psicosociales fueron moderados y 73% presentó un desempeño laboral bueno. Concluyeron que el riesgo psicosocial presentó relación negativa con factores de contenido y liderazgo, según Chi Cuadrado $r = -0.97$ y con el desempeño fue de $r = -0.60$.

García et al. (16), en el 2021, en España plantearon “Evaluar la relación entre el desempeño laboral, los riesgos psicosociales y el bienestar psicológico de enfermeras españolas”. Mediante un estudio cuantitativo, correlacional, no experimental y transversal donde participaron 1.704 enfermeras de hospitales públicos y privados, aplicándose el CoPsoQ-istas21, la Escala de compromiso laboral UWES-9 y el Cuestionario GHQ-12.

Las enfermeras de centro quirúrgico presentaron mayores puntajes en todas las dimensiones de riesgo psicosocial: 50 % riesgo alto global, 53.6 % en exigencias psicológicas, 62.4 % sobrecarga laboral, 46.3 % falta de reconocimiento, 61.1 % exigencias domésticas y 42.9 % bajo compromiso laboral. La prueba de Chi-cuadrado mostró asociación estadísticamente significativa entre desempeño laboral y condiciones psicosociales $p= 0.485$, evidenciando que mayores riesgos se relacionan con menor desempeño.

2.1.2 A Nivel nacional

Calle y Ruiz (17), en 2024, en Chiclayo, trabajaron el objetivo “Determinar la relación entre el riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Docente Las Mercedes”. tuvo un diseño cuantitativo, de tipo correlacional y de corte transversal, en la que participaron 46 licenciados en enfermería. Se suministraron dos cuestionarios elaborados por los investigadores. Se evidenció que 54.3% presentó riesgo psicosocial de grado medio y nivel eficiente de 45.7% del desempeño laboral. Concluyeron que mediante Spearman $\rho = -0.320$ se encontró una relación significativa e inversa entre las variables.

Lujan y Rivera (18), en el 2024, en Lambayeque, realizaron un estudio con el objetivo de “Determinar la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Belén de Lambayeque”. Emplearon un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, correlacional y de corte transeccional, aplicada a una muestra de 30 enfermeras(os). Emplearon como instrumentos el cuestionario de factores psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y el de desempeño laboral de Díaz y Gaviria. Hallaron que el 83% del presentó bajo riesgo psicosocial y 93% un alto de desempeño del trabajo. Concluyeron que existe relación moderada e inversa entre variables, determinada por Spearman de -0.598 .

Delgado (19), en el 2022, en Chota, desarrolló un estudio con el propósito de “Establecer la relación entre los factores de riesgo psicosociales y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital José Soto Cadenillas”. El abordaje fue cuantitativo, alcance correlacional, con diseño no experimental y corte transversal, aplicado a una muestra de 43 enfermeros instrumentistas. Se utilizó para recoger la información el Cuestionario español COPSOQ-ISTAS-21 (versión 1.5) y la escala de desempeño profesional de Díaz y Gaviria. Los análisis arrojaron 48.8% de riesgo alto en el apoyo social y calidad de liderazgo, 65.1% en doble presencia; y en el desempeño laboral, el 60.5% presentó un nivel medio. Concluyó que no existe relación significativa entre riesgo psicosocial y desempeño laboral, sustentado por rho Spearman =0.143.

Cárdenas (20), en el 2021, en Loja, propuso “Identificar la relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital General Manuel Ygnacio Monteros”. Fue un estudio no experimental, descriptivo-correlacional y se le aplicó a una muestra de 58 profesionales de enfermería dos cuestionarios diseñados por la investigadora. Los hallazgos indicaron 90% presentaron riesgos psicosociales y 74% obtuvo bajo desempeño en el trabajo. Concluyó que se encontró relación negativa moderada e inversa en rho Pearson = -0.524, lo que significa que a mayor exposición a riesgo menor es el desempeño laboral.

Quintana (21), en el 2021, en el Callao, investigó “Identificar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel II – Essalud”. Utilizó un enfoque cuantitativo, con método hipotético-deductivo, de tipo básico, diseño no experimental y con alcance correlacional-transversal. La muestra fue de 60 enfermeras especialistas y se les suministraron dos cuestionarios validados y confiables. Los resultados mostraron presencia de nivel medio de 51.7% en factores de riesgo psicosocial y 58.3% de desempeño laboral. Concluyó que el valor de

Rho Spearman de 0.956 demuestra la existencia una relación significativa entre las variables.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable 1: Riesgo psicosocial

Concepto riesgo

En el ámbito de la enfermería quirúrgica, se entiende como la probabilidad de que se produzca un evento adverso o daño, el cual puede afectar tanto la salud del personal al no ser controlados repercute en el bienestar del profesional, el rendimiento laboral y el cumplimiento de objetivos asistenciales (22).

Estos peligros, de carácter directo o progresivo, pueden generar alteraciones en la salud física y mental del personal asistencial. Estas situaciones, además de comprometer la calidad de vida del personal, repercuten en el desempeño y en la seguridad del paciente (23).

Definición de riesgo psicosocial

Son un conjunto de condiciones presentes en la organización del trabajo, ambiente laboral y relaciones sociales que surgen dentro del entorno de trabajo; las cuales influyen de manera significativa en la salud física y mental de los trabajadores. Se originan de factores como demandas laborales excesivas, falta de control sobre las tareas, presión del tiempo, inseguridad laboral o de la ausencia de apoyo social. La presencia de ellos, pueden desencadenar estrés, agotamiento emocional, ansiedad o enfermedades físicas asociadas (24).

De manera complementaria, se entienden como todos aquellos elementos derivados de la dinámica social y organizacional que, al no gestionarse adecuadamente, poseen el potencial de generar efectos negativos en la calidad de vida y productividad del personal. Por lo que requieren intervenciones preventivas y estrategias de apoyo que fortalezcan tanto la capacidad individual de afrontamiento como las condiciones

organizacionales (25).

2.2.2. Teorías de los riesgos psicosociales

1. Teoría de Dorothy Johnson

El modelo de sistema de comportamiento de Johnson ofrece un marco teórico que puede vincularse directamente con el desempeño laboral de la enfermera en el centro quirúrgico, ya que considera al ser humano como un sistema conductual compuesto por subsistemas que buscan mantener el equilibrio. La enfermera, al desempeñar sus funciones, no solo interviene para ayudar al paciente a preservar dicho equilibrio, sino que también regula su propio sistema de comportamiento dentro del entorno laboral (26).

También, plantea que cada subsistema requiere protección frente a influencias nocivas, provisión de un entorno enriquecedor y estímulos para el crecimiento, condiciones que también se aplican al personal de enfermería. Cuando la institución quirúrgica brinda un ambiente laboral seguro, comunicativo y motivador, se favorece el equilibrio conductual de la enfermera, lo que reduce el desgaste físico y mental y fortalece su bienestar integral. De esta manera, el desempeño laboral de la enfermera se traduce en un mejor rendimiento profesional y en la garantía de cuidados seguros y eficaces (27).

2. Teoría de Dorothea Orem

La propuesta de Orem, en su Teoría del Déficit de Autocuidado, enfatiza que el ser humano depende de la práctica del autocuidado para garantizar la conservación de su salud, la prevención de la enfermedad y la adaptación frente a las demandas externas. propuesta de Orem, en su Teoría del Déficit de Autocuidado, enfatiza que el ser humano depende de la práctica del autocuidado para garantizar la conservación de su salud, la prevención de la enfermedad y la adaptación frente a las demandas externas. En los

hospitales, los profesionales de enfermería del bloque quirúrgico se ven sometidos a horarios extensos, cargas emocionales significativas y la constante exigencia por la seguridad asistencial, lo que puede limitar su posibilidad de implementar hábitos de autocuidado (28).

Desde esta línea de análisis, Orem se erige como un marco conceptual pertinente para explicar la manera en que los factores psicosociales con altas demandas cognitivas inciden en el bienestar del personal quirúrgico. Cuando no se dispone de condiciones que favorezcan el autocuidado, los profesionales ven disminuida su capacidad de conservar el equilibrio personal, lo que afecta tanto su salud como la calidad de los cuidados proporcionados (29).

2.2.3. Dimensiones de Riesgo psicosocial

Dimensión 1: Exigencias psicológicas en el trabajo

Comprende un conjunto de demandas cognitivas, emocionales y sensoriales que enfrenta el trabajador durante la ejecución de sus tareas. Estas se relacionan con el volumen de trabajo asignado y el tiempo disponible para cumplirlo, lo cual puede generar una carga mental significativa cuando los plazos son reducidos o las tareas se acumulan. dependiendo de su intensidad y del contexto, pueden ser percibidas como factores positivos de desarrollo profesional o, por el contrario, convertirse en fuentes de estrés laboral (30).

En lo emocional tienen relación con la interacción constante con colegas, superiores y usuarios, lo cual exige un control de sentimientos y comportamientos en situaciones de presión o conflicto. Este componente emocional puede intensificarse en entornos donde se espera que el trabajador actúe con neutralidad afectiva, limitando la

expresión de emociones y aumentando la tensión psicológica (31).

Dimensión 2: Trabajo activo y desarrollo de habilidades

Se relacionan con la autonomía, control y capacidad del profesional para tomar decisiones en el desempeño de sus funciones. En este sentido, permite que la enfermera no solo ejecute tareas asignadas, sino que también adquiera nuevas competencias, afronte retos y fortalezca su capacidad de resolución de problemas (32).

Por el contrario, la ausencia de trabajo activo y de oportunidades para desarrollar habilidades limita la autonomía del personal de enfermería y reduce su capacidad de aprendizaje, lo cual se traduce en un entorno laboral poco estimulante y con mayor riesgo psicosocial (33).

Dimensión 3: Apoyo social y calidad de trabajo

Este se manifiesta a través de la asistencia emocional, técnica y operativa brindada por compañeros de trabajo y superiores, lo cual permite enfrentar de manera más eficaz las exigencias laborales. Constituye un aspecto esencial en la prevención del riesgo psicosocial ya que un adecuado apoyo social favorece la interacción positiva entre colegas, fortalece el sentido de pertenencia y facilita la resolución de conflictos, reduciendo así la percepción de aislamiento y sobrecarga (34).

Se vincula al liderazgo de los superiores para guiar, organizar y motivar al equipo de enfermería. Un liderazgo positivo se caracteriza por la capacidad de planificar tareas, distribuir responsabilidades y mantener una comunicación abierta y fluida, lo que repercute directamente en el bienestar y calidad de trabajo. La ausencia de estas cualidades, sumada a la falta de apoyo técnico y operativo, genera consecuencias como poca claridad en los roles, deficiencias en la comunicación y conflictos interpersonales,

lo que incrementa el riesgo psicosocial (35).

Dimensión 4: Compensaciones

Están conectadas con la retribución económica y reconocimiento del trabajo que el trabajador recibe a cambio de su esfuerzo y desempeño. En este sentido, incluye también, beneficios, reconocimiento institucional, estabilidad laboral y equidad en los contratos, los cuales resultan determinantes para la motivación y el bienestar del personal. Cuando son insuficientes, inequitativas o inestables, generan insatisfacción, inseguridad emocional y un clima organizacional desfavorable, incrementando la percepción de riesgo psicosocial en el entorno laboral (36).

Estas condiciones, cuando no son justas además de afectar la salud psicológica, autoestima y sentido de pertenencia del personal de enfermería, incrementan el estrés laboral, impactando tanto en el desempeño individual como en la dinámica del equipo. Asimismo, generan un entorno desfavorable que limita la eficiencia y la cohesión organizacional (37).

Dimensión 5: Doble presencia

Es un elemento importante de riesgo, ya que implica la coexistencia de responsabilidades laborales y familiares que, en muchas ocasiones, resultan incompatibles. Esta situación se manifiesta cuando las exigencias del hogar, como las tareas domésticas o el cuidado de la familia, interfieren con las demandas profesionales, generando una sobrecarga que afecta el desempeño y el bienestar emocional del trabajador (38).

La dificultad para conciliar ambos ámbitos puede provocar disfunciones tanto en el entorno familiar como en el laboral, incrementando el estrés y reduciendo la capacidad

de concentración en las actividades propias del trabajo quirúrgico, que de por sí requieren un alto nivel de atención y precisión (39).

2.2.4. Variable 2: Desempeño laboral

Definición de Desempeño laboral

Son un conjunto de conductas, habilidades y competencias que se ponen en práctica para cumplir eficazmente con las funciones inherentes al cargo. este desempeño integra tanto capacidades físicas como psicológicas, las cuales se desarrollan bajo el rol asignado y se ven potenciadas cuando existe satisfacción con el puesto de trabajo. Se relaciona directamente con la productividad institucional, ya que refleja el grado en que las tareas asignadas son cumplidas de acuerdo con los objetivos de la organización (40).

En el ámbito de la salud, el desempeño laboral incluye preparación técnica, experiencia acumulada, eficacia en la toma de decisiones, destrezas en procedimientos clínicos y una adecuada interacción interpersonal con el equipo y los pacientes. Dichos elementos son esenciales para asegurar un cuidado seguro y de calidad, especialmente en áreas críticas como el centro quirúrgico, donde la precisión y la eficiencia resultan determinantes (41).

Labor del profesional de enfermería en el entorno quirúrgico

Desde un enfoque funcional, MINSA reconoce que este desempeño se fundamenta en competencias generales y específicas, las cuales combinan conocimientos, actitudes y habilidades técnicas para garantizar una atención integral (42).

Su medición permite identificar fortalezas y necesidades de mejora, de modo que se puedan implementar estrategias que eleven la motivación, la satisfacción laboral y la calidad del servicio. En este sentido, un adecuado desempeño del personal de enfermería

no solo responde al compromiso individual, sino también a factores organizacionales como el liderazgo, las condiciones laborales y el clima institucional, los cuales influyen directamente en los resultados alcanzados dentro del centro quirúrgico (43).

2.2.5 Teóricos de Desempeño laboral

1. Teoría de Hildegard Peplau

La teoría de las relaciones interpersonales de Peplau se aplica al análisis del riesgo psicosocial en enfermería quirúrgica, donde predominan alta demanda emocional y presión en decisiones críticas. Estas condiciones incrementan la vulnerabilidad al estrés, agotamiento y burnout. Sus fases: orientación, identificación, explotación y resolución permiten comprender las interacciones en el quirófano. Asimismo, facilitan la detección de momentos críticos que comprometen la salud física y mental del personal (44).

Desde esta perspectiva, la aplicación teórica brinda herramientas para implementar estrategias de afrontamiento y fortalecimiento emocional en el personal de enfermería. La promoción de la comunicación abierta, empática y apoyo mutuo constituyen un recurso para mitigar el estrés laboral. Del mismo modo, la creación de espacios de acompañamiento profesional fomenta la resiliencia, reduce el agotamiento y mejora el bienestar del equipo (45).

2. Teoría de Katherine Kolcaba

Según la Teoría del Confort de Kolcaba, un ambiente laboral confortable y adecuado resulta esencial para alcanzar un desempeño óptimo. En el centro quirúrgico, donde las exigencias son elevadas y los factores de estrés constantes, establecer condiciones que promuevan la comodidad tanto del paciente como del personal de salud permite que la enfermera desarrolle sus funciones con mayor eficacia (46).

Asimismo, la teoría enfatiza que, cuando el ambiente laboral proporciona recursos adecuados, promueve una comunicación efectiva y reconoce el esfuerzo del personal, se fortalece el compromiso y la motivación. Ello se traduce en un desempeño laboral más seguro, humano y orientado a garantizar la calidad del cuidado quirúrgico (47).

Dimensiones de la variable: Desempeño laboral

Dimensión 1: Resultado

Abarca los efectos y consecuencias que las acciones del profesional generan en la atención de los pacientes y en el logro de los objetivos institucionales. En este ámbito, el resultado se vincula directamente con el producto del trabajo realizado y se mide no solo en términos clínicos, sino también en la capacidad del personal de enfermería para garantizar seguridad, efectividad y humanización en cada intervención quirúrgica (48).

Asimismo, el resultado permite evaluar la eficacia del desempeño laboral en función de indicadores objetivos y subjetivos que reflejan la productividad y la calidad de la atención. En el centro quirúrgico, estos resultados se manifiestan en la correcta ejecución de procedimientos, prevención de eventos adversos, recuperación postoperatoria favorable y cumplimiento de protocolos establecidos (49).

Dimensión 2: Responsabilidad

Se entiende como el compromiso ético y profesional de responder por las acciones, decisiones y resultados derivados de la práctica asistencial. En este contexto, la responsabilidad implica asumir de manera consciente el cumplimiento de los deberes inherentes al cargo, garantizando seguridad en los procedimientos, calidad en el cuidado y respeto por la vida y dignidad del paciente (50).

Igualmente, significa no solo ejecutar correctamente las tareas encomendadas, sino también anticiparse a posibles complicaciones, trabajar en equipo, respetar

protocolos de seguridad y asumir las consecuencias de las propias decisiones. En este sentido, la responsabilidad fortalece la confianza entre colegas, pacientes e institución, asegurando un servicio eficiente, seguro y humanizado (51).

Dimensión 3: Experiencia

Comprende el acervo de conocimientos prácticos, habilidades adquiridas y aprendizajes derivados de la práctica profesional en situaciones clínicas reales. En este contexto, la experiencia permite a la enfermera desarrollar destrezas técnicas y cognitivas que facilitan la toma de decisiones oportunas y seguras, así como la capacidad de anticipar complicaciones y responder con eficacia ante situaciones críticas (52).

Además, la experiencia en la práctica quirúrgica otorga un valor diferencial, ya que le permite optimizar el uso de recursos, coordinar el trabajo en equipo interdisciplinario y garantizar la continuidad de la atención centrada en la seguridad del paciente (53).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el riesgo psicosocial y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico de un hospital de Ica, 2025.

HO: No existe relación estadísticamente significativa entre el riesgo psicosocial y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico de un hospital de Ica, 2025.

2.3.2 Hipótesis específicas

HE1: Existe relación estadísticamente significativa entre el riesgo psicosocial en su

dimensión exigencias psicológicas en el trabajo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico.

HE2: Existe relación estadísticamente significativa entre el riesgo psicosocial en su dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico.

HE3: Existe relación estadísticamente significativa entre el riesgo psicosocial en su dimensión apoyo social y calidad de trabajo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico.

HE4: Existe relación estadísticamente significativa entre el riesgo psicosocial en su dimensión compensaciones y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico.

HE5: Existe relación estadísticamente significativa entre el riesgo psicosocial en su dimensión doble presencia y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico.

3. METODOLOGÍA

3.1 Método de la investigación

Estará basado en el hipotético-deductivo, a través de él será posible verificar las hipótesis siguiendo el proceso de inferencia o razonamiento lógico (54).

3.2 Enfoque de la investigación

Será cuantitativo, este se distingue por emplear datos numéricos y técnicas estadísticas, con el propósito de aportar coherencia en la medición de variables, identificar tendencias de comportamiento y proporcionar conclusiones sobre el objeto de estudio (55).

3.3 Tipo de investigación

Corresponderá a una investigación aplicada, dado que se enfoca en trasladar los conocimientos teóricos al problema de investigación identificado, procurando obtener la información necesaria para intervenir, modificar y dar solución al fenómeno estudiado (56).

3.4 Diseño de la investigación

Se utilizará el diseño no experimental, alcance correlacional y corte transversal. En los estudios no experimentales el investigador no interviene directamente, se dedica a registrar y describir lo observado sin alterar intencionalmente las variables; por lo que se centra en el análisis del contexto en que ocurre el fenómeno planteado (57).

Es correlacional porque posibilita examinar la relación entre las variables involucradas y al aplicar el análisis bivalente permite identificar la manera en que las variables propuestas se vinculan entre sí (57).

El corte transversal es útil para fines descriptivos y analíticos, ya que la

información se recopila en un único instante, recolectándose durante un solo lapso (57).

3.5 Población, muestra y muestreo

Población

Estará compuesta por 60 profesionales de enfermería, incluyendo licenciados y técnicos, que brindan servicios en el área del centro quirúrgico de un hospital, situado en la ciudad de Ica.

Muestra

Todos los integrantes del estudio serán tomados como muestra, por lo que se aplicará un muestreo censal, clasificado como no probabilístico, ya que no depende del azar sino de la inclusión de la totalidad del grupo disponible y pertinente para la investigación.

En este caso, se conformará por la población total de profesionales de enfermería, entre licenciados y técnicos que laboran en el área de centro quirúrgico de un hospital en Ica.

Criterios de selección

Criterios de inclusión

- ✓ Profesionales de enfermería (licenciados y técnicos) que presten servicios en el área de centro quirúrgico de un hospital en Ica.
- ✓ Personal con una permanencia mínima de seis meses en el área.
- ✓ Profesionales que expresen y firmen el consentimiento voluntario para participar en la investigación.
- ✓ Trabajadores de enfermería que se encuentren disponibles durante el lapso en que se realizará la recolección de información.

Criterios de exclusión

- ✓ Profesionales con licencia, vacaciones o permisos prolongados en el momento de la aplicación de los instrumentos.
- ✓ Personal de enfermería que no desempeñe funciones específicas dentro del área quirúrgica.
- ✓ Participantes que dejen incompletos los cuestionarios.
- ✓ Trabajadores de enfermería que no hallan asistido el día de aplicación del instrumento.

3.6 Variables y operacionalización

Tabla 1
Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles y rangos)
Variable 1: Riesgo psicosocial	Son todas aquellas condiciones presentes en el entorno laboral derivadas de factores técnicos, ambientales y organizativos que afectan de manera directa o indirecta la salud física y mental del trabajador. Estas situaciones, generan respuestas fisiológicas y emocionales que, si se prolongan o intensifican, pueden comprometer el bienestar integral del personal de enfermería, incidiendo en su desempeño y en la calidad de la atención brindada (58).	Operativamente alude a la conducta del ser humano y a la forma en que interactúa con su entorno social, considerando aspectos vinculados a las relaciones interpersonales, el contexto laboral y el bienestar emocional. En este estudio, será evaluado mediante una encuesta compuesta por 20 ítems distribuidos en cinco dimensiones, cuya calificación permitirá clasificar el nivel de riesgo como alto, medio o bajo, facilitando así la identificación de posibles áreas críticas que requieran intervención en los profesionales de enfermería.	Exigencias psicológicas en el trabajo	Trabajo con tranquilidad Toma de decisiones difíciles Desgaste emocional Emociones guardadas	Ordinal	Alto 34-80 Medio 20-33 Bajo 0-19
			Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Cantidad de trabajo Interacción en el trabajo Aprender cosas nuevas		
			Apoyo social y calidad de trabajo	Claridad de rol Conflicto de rol Apoyo de los compañeros Apoyo de superiores		
			Compensaciones	Reconocimiento Inseguridad sobre el empleo Inseguridad sobre las condiciones de trabajo		
			Doble presencia	Tareas domésticas sin realizar Exigencias domésticas y familiares		
Variable 2: Desempeño laboral	Se concibe como el nivel de rendimiento y la calidad de la actuación que el trabajador evidencia al ejecutar las funciones y tareas inherentes a su cargo dentro de un contexto laboral específico, constituyendo un indicador de su idoneidad profesional (59).	Es el rendimiento demostrado por el trabajador al ejecutar las actividades propias de su cargo, Se evaluará por un cuestionario de 12 preguntas y tres dimensiones, permitirá clasificar el desempeño como malo, regular o bueno.	Resultado	Consecuencias de una acción	Ordinal	Bueno 41- 60 Regular 21-40 Malo 5-20
			Responsabilidad	Cumplimiento de funciones		
			Experiencia	Destrezas en la realización de funciones		

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

Para la recolección de datos se seleccionó la encuesta, por considerarse un método apropiado para obtener información cuantitativa de manera uniforme y estructurada (57). Como instrumentos de aplicación se emplearán dos cuestionarios válidos y confiables.

3.7.2 Descripción de instrumentos

Instrumento de la variable 1: SUSESO/ /ISTAS21 VERSION 3

Para la medición de la variable riesgo psicosocial, se aplicará el cuestionario SUSESO-ISTAS 21, elaborado por Macarena Candia y Juan Manuel Pérez conforme al Manual de uso del Cuestionario SUSESO-ISTAS 21. Este instrumento internacional, en su versión 2020, fue creado en Chile con el propósito de evaluar, investigar y prevenir riesgos psicosociales en el trabajo. Su aplicación se ha extendido a distintos países, incluyendo Perú, donde ha sido utilizado en estudios como el de Díaz y Silva, en el año 2022 del cual fue tomado (60).

Esta versión breve consta de 20 ítems organizados en 5 dimensiones, las tres primeras contienen cada un 5 ítem, la cuarta dimensión 3 y la quinta dimensión 2 ítems; siendo las siguientes: Exigencias psicológicas, Trabajo activo y desarrollo de habilidades, Apoyo social en la empresa, Compensaciones y Doble presencia. Además, contiene un apartado donde se registran la información general del profesional.

Las opciones de respuestas se estructuran en una escala tipo Likert de 5 categorías: Siempre, La mayoría de las veces, Algunas veces, Pocas veces y Nunca. Para el análisis de resultados se empleará la siguiente clasificación de niveles de riesgo: Alto: 34 – 80, Medio: 20 – 33 y Bajo: 0 – 19.

Instrumento variable 2: Cuestionario de desempeño laboral elaborado por Manrique y Matos

Para la variable, desempeño laboral, se aplicará el Cuestionario de Desempeño Laboral, elaborado por Manrique y Matos en 2023 (61). Este instrumento está compuesto por tres dimensiones y 12 ítems: Resultados, Responsabilidad y Experiencia con 4 preguntas cada una. Las respuestas se registrarán mediante una escala tipo Likert de 5 puntos, con las siguientes categorías: Nunca, A veces, Casi siempre, y Siempre. En la interpretación de los puntajes se utilizará la siguiente clasificación: Bueno: 41 – 60, Regular: 21 – 40 y Malo: 5 – 20.

3.7.3 Validación

Instrumento 1: SUSESO/ /ISTAS21 VERSION 3

Fue revisado por un grupo de 3 expertos, en enfermería del Centro Quirúrgico quienes evaluaron la coincidencia de criterios utilizando la distribución binomial. Los resultados de cada ítem fueron significativos (<0.50), lo que refleja un nivel de validez adecuado y lo califica como bueno (60).

Instrumento 2: Cuestionario de desempeño laboral

La validez del cuestionario se evaluó mediante el Coeficiente de Correlación "r" de Pearson, obteniéndose valores significativos mayores a 0.20 en cada ítem, lo que asegura que todos son adecuados para medir la variable. El promedio de todos los ítems permitió determinar la validez general del instrumento, obteniéndose un valor de 0.63, lo que confirma que el cuestionario es válido y apropiado para ser empleado (61).

3.7.4 Confiabilidad

Instrumento 1: SUSESO/ /ISTAS21 VERSION 3

Para comprobar la aplicabilidad del cuestionario, se realizó una prueba piloto con

10 profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de EsSalud, mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo un resultado de 0.86 que lo considera como aceptable y fiable para su uso en la investigación (60).

Instrumento 2: Cuestionario de desempeño laboral

La confiabilidad del instrumento se realizó con una prueba piloto con 10 profesionales asistenciales del Hospital de Apoyo “Jesús Nazareno”. Posteriormente, se aplicó el Coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de 0.93, lo que indica un nivel de fiabilidad alto (61).

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

Se iniciará con la aprobación del Comité de Ética, posteriormente, se gestionará el permiso al hospital, asegurando la autorización para trabajar con el personal del centro quirúrgico del Hospital Santa María del Socorro. Una vez obtenidos procederá la selección de la población y la muestra de los profesionales de enfermería que cumplen con los criterios de inclusión establecidos. Seguidamente, se aplicarán los instrumentos de recolección de datos, será de manera presencial, estimándose un tiempo promedio de 20 a 30 minutos por participante.

Luego, los datos serán codificados y organizados utilizando software estadístico, aplicando medidas descriptivas como frecuencias, porcentajes, promedios y desviaciones estándar. Para analizar la relación entre las variables, se utilizará el coeficiente de correlación Rho de Spearman, adecuado para variables ordinales o no paramétricas, permitiendo determinar la asociación entre riesgo psicosocial y desempeño laboral.

Finalmente, los resultados serán interpretados en función de los objetivos de la investigación y la literatura revisada, con el propósito de generar conclusiones y

recomendaciones aplicables al contexto estudiado.

3.9 Aspectos éticos

En el presente proyecto se garantizará el cumplimiento de las normas establecidas en el reglamento de ética de la universidad, así como de los principios de la bioética aplicables a la investigación, incluyendo autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia.

La autonomía, mediante la firma del consentimiento informado, los participantes decidirán de manera libre y voluntaria si desean formar parte del estudio. Asimismo, los datos recolectados serán utilizados únicamente con fines académicos y de investigación, garantizando la confidencialidad y el respeto a la voluntad de cada participante.

En cuanto a la beneficencia, se pretende contribuir al bienestar de la muestra mediante la concientización sobre la importancia de prevenir o reducir los riesgos laborales y mejorar el desempeño laboral.

Para la no maleficencia, se respetará la privacidad y la integridad de los sujetos participantes, enfocándose únicamente en generar conocimiento a partir de la realidad observada. Se garantiza que no se causará daño físico ni psicológico y tampoco se comprometerá la integridad de la institución ni de la población estudiada.

Con respecto a justicia, todos los participantes serán tratados con equidad y respeto, asegurando que no exista discriminación, favoritismo ni trato diferenciado alguno durante el desarrollo de la investigación.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2025			
	Ago	Set	Oct	Nov
Búsqueda de la realidad problemática				
Identificación de las fuentes bibliográficas				
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 instrumentos de recolección de datos				
Aspectos bioéticos				
Métodos de análisis de información				
Aspectos administrativos del estudio				
Elaboración de los anexos				
Aprobación del proyecto				
Sustentación del trabajo				

4.2. Presupuesto

	Partidas	Medida	Volumen	Valor (S/.)	
				Por unidad	Importe
Servicios	Digitación	Página	100	2.80	280.00
	Internet	Hora	200	2.20	440.00
	Empastado	Elemento	5	33.00	165.00
	Gastos de viaje	Unidad	50	12.00	600.00
	Transporte	Individual	50	2.80	140.00
	Total parcial				
Recursos materiales	Papel tamaño carta	Resma	02	105.00	210.00
	Bolígrafo	Unidad	10	3.20	32.00
	Carpetas	Tres piezas	03	26.00	78.00
	Memoria USB	Unidad	02	95.00	190.00
	Subtotal				
N°	ÍTEMS				COSTO (S/.)
1	Servicios				1.625.00
2	Recursos materiales				510.00
3	Pagos administrativos				3500
TOTAL					5.635.00

5. REFERENCIAS

1. OMS. Psycho-social risks and mental health. WHO. Washington, 2022. [Internet]. [Consultado el 15 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/tools/occupational-hazards-in-health-sector/psycho-social-risks-mental-health>
2. OMS. Salud ocupacional: los trabajadores de la salud. Washington, 2022. [Internet]. [Consultado el 15 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>
3. López L, Cuenca L, Bajaña L, Merino L, López M, Bravo M. Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. [Internet]. 2021; 5(5): 8018-8035. [Consultado el 14 de agosto de 2025]. Disponible en: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.887
4. Narbona Á, Gómez J, Ruiz C, Ayuso D, Fontán G, Fagundo J, Palomo R, Ruger A, Allande R. Psychosocial Risks in Spanish Nursing: Relationship With Stability and Working Conditions. Int J Public Health. [Internet]. 2025; 70:1608330. [Consultado el 14 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.3389/ijph.2025.1608330>
5. Almodibeg B, Smith H. A cross-sectional survey to explore the prevalence and causes of occupational burnout syndrome among perioperative nurses in Saudi Arabia. Nurs Open. [Internet]. 2020; 8(1): 364-371. [Consultado el 14 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.1002/nop2.637>

6. Teymoori E, Zareiyan A, Babajani S, Laripour R. Viewpoint of operating room nurses about factors associated with the occupational burnout: A qualitative study. *Front Psychol.* [Internet]. 2022; 13:947189. [Consultado el 14 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.947189>
7. Hernández A, Gómez M, González G, Salgado J. Factores de riesgo del personal de enfermería del área quirúrgica de un hospital de tercer nivel. *Rev. enferm. Neurol.* [Internet]. 2022; 20(3): 197-206. [Consultado el 14 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.51422/ren.v20i3.340>
8. Castro N, Suárez X. Riesgos psicosociales y su relación con la salud laboral en un hospital. *Ciencias Psicológicas.* [Internet]. 2022; 16(1): e2551. [Consultado el 14 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.22235/cp.v16i1.2551>
9. MINSA. Resolución Ministerial N° 448-2020. Ministerio de Salud. Perú, 2022. [Internet]. [Consultado el 15 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/744524-448-2020-minsa>
10. Morales M. Síndrome de burnout en enfermeras que laboran en el centro quirúrgico en un hospital de San Juan de Lurigancho, 2023. [Tesis de Segunda Especialidad en Centro Quirúrgico]. Perú: Universidad María Auxiliadora; 2023. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12970/2103>
11. Calderón G, Rivas L. Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. *Rev Cubana Enfermer.* [Internet]. 2021; 37(4). [Consultado el 15 de agosto de 2025]. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086403192021000400013&lng=es.](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086403192021000400013&lng=es)

12. Sönmez K, Yilmaz S, Karabay D. Effects of Psychosocial and Ergonomic Risk Perceptions in the Hospital Environment on Employee Health, Job Performance, and Absenteeism. *Healthcare*. [Internet]. 2025; 13(9), 1000. [Consultado el 15 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/healthcare13091000>
13. Mohamed A, Abou E, Younes B. The Relationship Between Nurses' Psychological Well-Being and Their Work Productivity Loss: A Descriptive Correlational Study. *SAGE Open Nursing*. [Internet]. 2024; 10. [Consultado el 16 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/23779608241285400>
14. Zapata C, Riera W. Psychosocial risks and occupational stress in workers of the Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Ambato, Ecuador. *Gestio et Productio. Electronic Journal of Management Sciences*. [Internet]. 2024; 6(10): 4-23. [Consultado el 16 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.35381/gep.v6i10.60>
15. Gaspar T, Gómez D, Guedes F, Correia M. Health Management: Evaluating the Relationship between Organizational Factors, Psychosocial Risks at Work, Performance Management, and Hospital Outcomes. *Healthcare*. [Internet]. 2023; 11(20): 2744. [Consultado el 15 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/healthcare11202744>
16. García J, Gómez J, Ortega M, Navarro Y. Relationship Between Work Engagement, Psychosocial Risks, and Mental Health Among Spanish Nurses: A Cross-Sectional Study. *Front Public Health*. [Internet]. 2021; 8: 627472. [Consultado el 15 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.627472>

17. Calle G, Ruiz J. 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. [Tesis de Enfermería]. Perú: Universidad Señor de Sipán; 2024. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12802/12454>
18. Lujan I, Rivera G. Relación entre factores psicosociales y el desempeño laboral del personal de Enfermería de Emergencias del Hospital de Lambayeque, 2024. [Tesis de Segunda Especialización en Enfermería en Emergencias y Desastres]. Perú: Universidad Privada Antenor Orrego; 2024. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12759/38311>
19. Delgado D. Factores de riesgo psicosociales relacionados con el desempeño laboral enfermero en el Hospital José soto Cadenillas, Chota 2017. [Tesis de Enfermería]. Perú: Universidad Nacional Autónoma de Chota; 2022. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.14142/303>
20. Cárdenas M. Factores de riesgo y desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización del H.M.Y.M de Loja, 2021. [Tesis de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud]. Perú: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/113535/Cardenas_V MF-SD.pdf?sequence=1
21. Quintana R. Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel II – Essalud, Callao, 2020. [Tesis de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud]. Perú: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47941/Quintana_CR I-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

22. Paredes K, Chipantiza T. Situaciones de riesgo que atraviesan los enfermeros quirúrgicos: una revisión bibliográfica. *Rev. chil. enferm.* [Internet]. 2024; 6: 76488. [Consultado el 16 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.5354/2452-5839.2024.76488>
23. Morgan F. Prevalence of occupational risk factors in operating room nurses at the Naval Hospital of Mexico. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades.* [Internet]. 2025; 6(1): 1015–1035. [Consultado el 16 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i1.3398>
24. Intriago K, Farfán M, Rivas V. Riesgos Psicosociales En El Personal De Enfermería: Riesgos Psicosociales. *REFCalE: Revista Electrónica Formación Y Calidad Educativa.* [Internet]. 2025; 13(1): 57–68. [Consultado el 16 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.56124/refcale.v13i1.004>
25. Tenorio V, Escudero J. Factores de riesgos psicosociales y malestar psicológico en trabajadores peruanos. *Revista de Investigación en Psicología.* [Internet]. 2024; 27(2): e28132. [Consultado el 16 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.15381/rinvp.v27i2.28132>
26. Raile M. *Modelos y teorías de enfermería.* 10ma Edición. España: Elsevier Health Sciences; 2018.
27. Reyes J, Zepeda M. Aplicación de un modelo teórico de enfermería en la intervención de las mujeres víctimas de violencia doméstica. *Enfermería global.* [Internet]. 2008; 7(2). [Consultado el 17 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.6018/eglobal.7.2.16021>

28. Naranjo Y, Concepción J, Rodríguez Larreynaga Miriam. La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Elizabeth Orem. Gac Méd Espirit. [Internet]. 2017; 19(3): 89-100. [Consultado el 15 de setiembre de 2025]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S160889212017000300009&lng=es.
29. Vega O, González D. Teoría del déficit de autocuidado: interpretación desde los elementos conceptuales. Revista Ciencia y cuidado. [Internet]. 2007; 4(1): 28-35. [Consultado el 15 de setiembre de 2025]. Disponible en: <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/919>
30. López L, Cuenca L, Bajaña L, Merino L, López M, Bravo M. Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. [Internet]. 2021; 5(5): 8018-8035. [Consultado el 16 de agosto de 2025]. Disponible en: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.887
31. Doumet K, Cedeño N, Nieto M. Evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en el personal de salud del Hospital Napoleón Dávila Córdova del cantón Chone. Revista Científica INGENIAR. [Internet]. 2025; 8(15): 355-388. [Consultado el 16 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://journalingeniar.org/index.php/ingeniar/article/view/300>
32. Cachi N, Valdés J. Factores psicosociales como pilar fundamental de la gestión del personal de enfermería. Salud, Ciencia y Tecnología. [Internet]. 2021: 1-36. [Consultado el 16 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.56294/saludcyt202136>

33. Achury D, Achury L, Rodríguez S, Alvarado H, Romero M, Pardo D, Andrade D. Characterization of the professional profile and working conditions of nurses in intensive care units. *Enfermería Intensiva*. [Internet]. 2025; 36(2): 500525. [Consultado el 16 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.enfi.2025.500525>
34. Román G, Nava M, Brito J, Juárez A, Brito 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*. [Internet]. 2024; 5(2): 1142–1161. [Consultado el 17 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.61368/r.s.d.h.v5i2.219>
35. Aliaga G, Delgado V, Romero Y, Cholán O, Rondón E. Componentes de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en enfermeras de un Hospital de Cajamarca, Perú. *Rev Cubana Enfermer*. [Internet]. 2022; 38(3). [Consultado el 17 de agosto de 2025]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086403192022000300008&lng=es
36. Illusanguil K, Morales D, García G, Valenzuela J, Herrera M. Estrategias para mejorar la retención y el bienestar del personal de enfermería: Revisión de la literatura. *Reincisol*. [Internet]. 2024; 3(6): 1304-1326. [Consultado el 17 de agosto de 2025]. Disponible en: [https://doi.org/10.59282/reincisol.V3\(6\)1304-1326](https://doi.org/10.59282/reincisol.V3(6)1304-1326)
37. Parra I, Díaz N, Saballesh J. Riesgos psicosociales intralaborales y ausentismo laboral en el personal de enfermería de un hospital de tercer nivel de complejidad de régimen especial en Bogotá. *Revista CIFE*. [Internet]. 2022; 25(42): 14-44.

[Consultado el 17 de agosto de 2025]. Disponible en:
<https://doi.org/10.15332/22484914.8733>

38. Sorbara S, Baró S, Greco R, Preiti M, Quinteros M. Doble presencia, entre la familia y el trabajo. *Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara*. [Internet]. 2021; 6(16): 1-12. [Consultado el 17 de agosto de 2025]. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=563579383011>
39. Ceballos P, Cancino M, González Y, Paravic T. Perfil de riesgos psicosociales en trabajadores sanitarios: una herramienta elemental para su intervención. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*. [Internet]. 2020; 29(4): 323-329. [Consultado el 17 de agosto de 2025]. Disponible en:
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S302011602020000400323&lng=es
40. Alvarado G, Álvarez Y, Zambrano N. Desempeño del personal de enfermería en la unidad de cirugía del Hospital Central. *Salud, Arte y Cuidado: SAC*. [Internet]. 2023; 16(1): 23-28. [Consultado el 17 de agosto de 2025]. Disponible en:
<https://doi.org/10.5281/zenodo.7574653>
41. Gamarra I, Arévalo R. Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima-2023. *Investigación E Innovación: Revista Científica De Enfermería*. [Internet]. 2023; 3(3): 7-18. [Consultado el 17 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.33326/27905543.2023.3.1829>
42. MINSA. Resolución Ministerial N° 626-2008. P Normas y Procedimientos para el Proceso de Evaluación del Desempeño y Conducta Laboral. Perú, 2008. [Internet].

[Consultado el 17 de agosto de 2025]. Disponible en:
<https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/247631-626-2008->

43. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao–Perú. Archivos de Medicina (Manizales). [Internet]. 2020; 20(1): 123-132. [Consultado el 17 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
44. Hernández Y. La teoría de relaciones interpersonales de Hildegard E Peplau en Enfermería. Panorama Cuba y Salud. [Internet]. 2025; 20(1): 4. [Consultado el 16 de agosto de 2025]. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/10204882.pdf>
45. Álvarez J, Mosquera C, Canacue C. Factores influyentes con la delegación del profesional de enfermería según la teoría de Hildegard Peplau en el servicio de urgencias. CINA Research. [Internet]. 2019; 3(1): 43-51. [Consultado el 16 de agosto de 2025]. Disponible en:
<https://journals.uninavarra.edu.co/index.php/cinaresearch/article/view/174>
46. Alligood M. Modelos y teorías en enfermería. 9na Edición. España: Elsevier Health Sciences; 2018.
47. Martins A, Sousa P, Marques R. Confort: contribución teórica a la enfermería. Cogitare Enfermagem. [Internet]. 2022; 27: e85214. [Consultado el 17 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.5380/ce.v27i0.87724>
48. Lira C. Nivel de satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería. Más Vita. [Internet]. 2022; 4(4): 206–2016. [Consultado el 17 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.47606/ACVEN/MV0179>

49. Bayser S. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Salud, ciencia y tecnología. [Internet]. 2023; 2(1): 12. [Consultado el 17 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.56294/saludcyt202212>
50. Calderón G, Rivas L. Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. Revista cubana de Enfermería. [Internet]. 2021; 37(4). [Consultado el 17 de agosto de 2025]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086403192021000400013&lng=es.
51. Pilamunga G, Cejas M. Desempeño laboral del personal de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital General IESS Riobamba. Revista Científica Multidisciplinaria InvestiGo. [Internet]. 2025; 6(15). [Consultado el 17 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.56519/f5b9j222>
52. González J, Rivera J, Fang M, Torres P, Garza R, Meléndez C. Evaluación del Desempeño Laboral de Enfermería en Áreas Críticas. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. [Internet]. 2024; 8(5): 6898-6912. [Consultado el 17 de agosto de 2025]. Disponible en: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5.14110
53. Vásquez J. Factores que influyen en el rendimiento laboral en el profesional de enfermería del hospital Santa María del Socorro Ica, 2022. [Tesis de Segunda Especialidad en Enfermería en Emergencias y desastres]. Perú: Universidad María Auxiliadora; 2023. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/1656/TRABAJO%20ACADEMICO-VASQUEZ%20CHACALIAZA.pdf?sequence=1>

54. de la Cruz, P. El hipotético-deductivismo en la explicación de las ciencias sociales. *Horizonte de la Ciencia*. [Internet]. 2020; 10(18): 77-88. [Consultado el 21 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7762149>
55. Sánchez F. Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*. [Internet]. 2019; 13(1): 102-122. [Consultado el 21 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
56. Castro J, Gómez L, Camargo E. La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Tecnura*. [Internet]. 2023; 27(75). [Consultado el 21 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.14483/22487638.19171>
57. Hernández R, Fernández C, y Baptista M. *Metodología de la investigación*. 5ta Edición. México. Editorial McGraw-Hill; 2014.
58. Moctezuma A, Gómez M, Sánchez A, Salgado J, Escalona M. Factores de riesgo psicosocial en profesionales de enfermería del área quirúrgica. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*. [Internet]. 2023; 4(6): 179–187. [Consultado el 14 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.56712/latam.v4i6.1431>
59. Hernández L, Moreno M, Cheverría S. Autoevaluación de competencias profesionales de enfermería, en un hospital público de tercer nivel en Guanajuato, México. *Horiz. Sanitario*. [Internet]. 2022; 21(2): 240-248. [Consultado el 14 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.19136/hs.a21n2.4681>.

60. Díaz V, Silva P. Riesgos psicosociales y nivel de estrés en el profesional de enfermería del centro quirúrgico hospitales del tercer nivel MINSa, Trujillo 2022. [Tesis de Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en Centro Quirúrgico]. Perú: Universidad Privada Antenor Orrego; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12759/10210>
61. Manrique G, Matos G. Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en centro quirúrgico del Hospital Nacional Ramiro Priale ESSALUD Huancayo 2023. [Tesis de Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en Centro Quirúrgico]. Perú: Universidad Nacional del Callao; 2023. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12952/8595>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Formulación Del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño Metodológico
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre riesgo psicosocial y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico de un hospital de Ica en el año 2025?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre riesgo psicosocial en su dimensión exigencias psicológicas en el trabajo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico? ¿Cuál es la relación entre riesgo psicosocial en su dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico? ¿Cuál es la relación entre riesgo psicosocial en su dimensión apoyo social y calidad de trabajo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico?</p>	<p>Objetivo general Determinar cómo el riesgo psicosocial se relaciona con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico de un hospital de Ica en el año 2025.</p> <p>Objetivos específicos -Identificar cómo el riesgo psicosocial en su dimensión exigencias psicológicas en el trabajo se relaciona con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico. -Identificar cómo el riesgo psicosocial en su dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades se relaciona con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico. -Identificar cómo el riesgo psicosocial en su dimensión apoyo social y calidad de trabajo se relaciona con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico.</p>	<p>Hipótesis general H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el riesgo psicosocial y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico de un hospital de Ica, 2025.</p> <p>HO: No existe relación estadísticamente significativa entre el riesgo psicosocial y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico de un hospital de Ica, 2025.</p> <p>Hipótesis específicas HE1: Existe relación estadísticamente significativa entre el riesgo psicosocial en su dimensión exigencias psicológicas en el trabajo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico. HE2: Existe relación estadísticamente significativa entre el riesgo psicosocial en su dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades y el</p>	<p>Variable 1 Riesgo psicosocial Dimensiones Exigencias psicológicas en el trabajo. Trabajo activo y desarrollo de habilidades. Apoyo social y calidad de trabajo. Compensaciones. Doble presencia</p> <p>Variable 2 Desempeño laboral Dimensiones Resultado Responsabilidad Experiencia</p>	<p>Tipo de investigación Aplicada Método Hipotético-deductivo Enfoque Cuantitativo Diseño No experimental Correlacional Tranversal Población y muestra 60 profesionales de enfermería (licenciados y técnicos) que brindan servicios en el área de centro quirúrgico de un hospital Santa María de Ica. Técnica Encuesta Instrumentos Cuestionario SUSES0/ /ISTAS21 VERSION 3 y el desempeño laboral.</p>

¿Cuál es la relación entre riesgo psicosocial en su dimensión compensaciones y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico?

¿Cuál es la relación entre riesgo psicosocial en su dimensión doble presencia y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico?

-Identificar cómo el riesgo psicosocial en su dimensión compensaciones se relaciona con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico.

-Identificar cómo el riesgo psicosocial en su dimensión doble presencia se relaciona con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico.

desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico.

HE3: Existe relación estadísticamente significativa entre el riesgo psicosocial en su dimensión apoyo social y calidad de trabajo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico.

HE4: Existe relación estadísticamente significativa entre el riesgo psicosocial en su dimensión compensaciones y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico.

HE5: Existe relación estadísticamente significativa entre el riesgo psicosocial en su dimensión doble presencia y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico.

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Instrumentos 1: Variable independiente

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES (SUSES0/ /ISTAS21 VERSION 3)

La presente encuesta tiene como propósito medir los riesgos psicosociales en profesionales de enfermería que se desempeñan en el centro quirúrgico. Se presentan varios enunciados con una escala Likert con opciones de respuesta. Lea detenidamente cada uno y marque con una “X” la alternativa que mejor describa su situación actual. Seleccione únicamente una opción por pregunta.

Puede responder con sinceridad, ya que no existen respuestas correctas o incorrectas. La información obtenida será confidencial y anónima, y se utilizará únicamente con fines de análisis en esta investigación.

I. Datos generales

Edad	a. 25 a 35 años	
	b. 36 a 45 años	
	c. > 46 años	
Género	a. Masculino	
	b. Femenino	
Estado civil	a. Soltero(a)	
	b. Casado(a)	
	c. Conviviente	
	d. Viudo(a)	
Antigüedad en el servicio del centro quirúrgico	a. 1 a 5 años	
	b. 6 a 10 años	
	c. 11 a 15 años	
	d. > 15 años	

Escala Likert

1	2	3	4	5
Siempre	Mayoría de las veces	Algunas veces	Solo algunas pocas	Nunca

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

Instrumentos 2: Variable dependiente

Cuestionario de desempeño laboral elaborado por Manrique y Matos

Instrucciones:

Lea con atención cada enunciado y coloque una 'X' en la alternativa que describa de forma más precisa su situación actual. Agradecemos su colaboración y el aporte que brinda a esta investigación.

Escala

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

ÍTEMS	1	2	3	4	5
Dimensión: Resultados					
1. Tiene la capacidad de trabajar bajo presión.					
2. Tiene la capacidad de utilizar de manera efectiva sus herramientas de trabajo.					
3. Tiene la capacidad de vencer obstáculos que se le presenten.					
4. Tiene la capacidad de brindar un servicio cortés y eficiente.					
Dimensión: Responsabilidad					
5. Aplica los valores institucionales en su puesto de trabajo.					
6. Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.					
7. Tiene la capacidad de realizar su trabajo sin errores, y en el tiempo requerido					
8. Cumple lo que se compromete a realizar.					
Dimensión: Experiencia					
9. En ausencia de su jefe inmediato asume responsabilidad.					
10. Posee el conocimiento adecuado para desempeñar su puesto					
11. Muestra seguridad en las actividades que realiza.					
12. Se adapta fácilmente a los cambios.					

Anexo 3: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIE-VRI

Instituciones : Universidad Privada Norbert Wiener
 Investigadores : Rios Espino, Antonella Esmeralda
 Título : “Riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Santa María del Socorro-Ica, 2025”.

Propósito del estudio:

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “**Riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de Enfermería del centro quirúrgico de un hospital de Ica, 2025**”. Este es un estudio desarrollado por **Rios Espino, Antonella Esmeralda**, egresada de la Segunda Especialidad de Centro Quirúrgico de la Universidad Privada Norbert Wiener, El propósito de este estudio es “Determinar cómo el riesgo psicosocial se relaciona con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico de Ica en el año 2025.

Procedimientos:

Si usted decide participar en este estudio se le solicitará lo siguiente:

- Leer detenidamente todo el documento y participar voluntariamente
- Responder todas las preguntas formuladas en la encuesta
- Firmar el consentimiento informado

La encuesta puede demorar unos 40 a 50 minutos y los resultados se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Su participación en el estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

Beneficios: Usted se beneficiará con conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Costos e incentivos

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

Confidencialidad:

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

Derechos del participante:

Si usted se siente incómodo durante el llenado de las encuestas, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio si perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal de estudio. Puede comunicarse con **Rios Espino, Antonella Esmeralda** con número de teléfono 962232077 o al comité que, validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del comité de ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +510 924 569 790 *E-mail:*

comité.etica@uwieenr.edi.pe.

CONSENTIMIENTO

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

Participante

Nombre:

DNI:

Investigadora

**Nombre: Ríos Espino, Antonella
Esmeralda.**

DNI:




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
- 5%  Publicaciones
- 14%  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
- 5% Publicaciones
- 14% 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	6%
2	Trabajos entregados	uwiener on 2025-08-28	<1%
3	Trabajos entregados	Universidad Privada San Juan Bautista on 2025-08-19	<1%
4	Trabajos entregados	uwiener on 2023-10-17	<1%
5	Internet	hdl.handle.net	<1%
6	Trabajos entregados	uwiener on 2024-03-12	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-10-05	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-03-16	<1%
9	Trabajos entregados	uwiener on 2025-07-12	<1%
10	Internet	repositorio.unac.edu.pe	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Católica de Santa María on 2024-11-18	<1%