



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS
SERVICIOS DE LA SALUD**

**Riesgos psicosociales y competencia laboral del Personal de enfermería del Hospital
San Juan de Lurigancho, 2019.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Br. Lesvi Leonard Farfan Ato
(Orcid.org/0000-0003-14149124)

ASESOR:

Mg. Jimmy Carlos Orihuela Salazar
(Orcid.org/0000-0001-5439-7785)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A nuestro señor Jesucristo, que siempre está conmigo y mi familia por concederme la fuerza necesaria para concretar mis objetivos.

Agradecimiento

A mi compañera de vida Jackelin y mis amados hijos, ustedes son mi fortaleza y motivación encaminada al éxito.

A mis maestros de Postgrado, con su paciencia y apoyo constante al compartir sus conocimientos y hacer realidad la finalización de este estudio.

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) LESVI LEONARD FARFAN ATO, cuyo título es: "Riesgos psicosociales y Competencia laboral del Personal de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho-2019", Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15 quince.

Lima, San Juan de Lurigancho 17 de enero del 2020



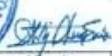
 Mg. Rosa Estrella Pillman Infanson
 PRESIDENTE



 Mg. Cristina Lizbet Ruiz Quilcat
 SECRETARIO



 Mg. Jimmy Carlos Orihuela Salazar
 VOCAL

 	 				
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

El suscrito Lesvi Leonard Farfan Ato con DNI 43345568, de la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, Maestría en Gestión de servicios la salud con una tesis sobre “Riesgos psicosociales y Competencia laboral del personal de Enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho - 2019”.

Declaro en fe lo siguiente:

1. Haber realizado mi trabajo de investigación.
2. Se realizó la presente tesis considerando los principios y normas de citado y referencias bibliográficas de bases examinadas. Por tanto, la tesis no ha tenido plagio parcial ni total.
3. Los datos plasmados en el presente trabajo son auténticos, no fueron plagiados, alterados, ni colocados similarmente; por lo tanto el resultado que se publica en el presente será considerado como una contribución a la población estudiada.
4. El trabajo puede ser revisado en búsqueda de copia, piratería o plagio.
5. De ser así me someto a las sanciones disciplinarias que crean convenientes.

Lima, 17 de Enero del 2020


Br. Lesvi Leonard Farfan Ato
DNI N° 43345568

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Acta de aprobación de tesis	iv
Declaración de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
II. MÉTODO	25
2.1. Tipo y diseño de investigación	25
2.2. Operacionalización de variables	25
2.3. Población, muestra, muestreo y criterios de selección	29
2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, Validez y confiabilidad	30
2.5. Procedimiento	34
2.6. Método de análisis de datos	34
2.7. Consideraciones éticas	34
III. RESULTADOS	35
IV. DISCUSIÓN	54
V. CONCLUSIONES	57
VI. RECOMENDACIONES	58
VII. REFERENCIAS	59
VIII. ANEXOS	65
- Anexo 1: Matriz de consistencia	66
- Anexo 2: Instrumentos de Riesgos psicosociales y Competencia laboral	68
- Anexo 3: Certificado de validez	71
- Anexo 4: Carta de presentación	86
- Anexo 5: Carta de aceptación	87
- Anexo 6: Confiabilidad de prueba piloto	88

- Anexo 7: Base de datos de los instrumentos de las variables	90
- Anexo 8: Consentimiento informado	93
- Anexo 9: Artículo científico	94

Índice de tablas

	Pag.
1ra. Tabla, matriz de operacion de riesgos psicosociales	27
2da. Tabla, matriz de operacion de competencia laboral	28
3ra. Tabla, ficha técnica de 1ra. variable	31
4ta. Tabla, ficha técnica de 2da. variable	32
5ta. Tabla, validacion de expertos	33
6ta. Tabla, fiabilidad de riesgos psicosociales	33
7ma. Tabla, fiabilidad de competencia laboral	33
8va. Tabla, frecuencia de riesgos psicosociales	35
9na. Tabla, frecuencia dimensional de exigencias psicologicas	36
10ma. Tabla, frecuencia dimensional de control sobre el trabajo	37
11va. Tabla, frecuencia dimensional de apoyo social	38
12va. Tabla, frecuencia dimensional de compensaciones del trabajo	39
13va. Tabla, frecuencia dimensional de doble presencia	40
14va. Tabla, frecuencia de competencia laboral	41
15va. Tabla, entrecruzamiento de riesgos psicosociales y competencia laboral	42
16va. Tabla, entrecruzamiento de exigencias psicológicas y competencia laboral	43
17va. Tabla, entrecruzamiento de control sobre el trabajo y competencia laboral	44
18va. Tabla, entrecruzamiento de apoyo social y competencia laboral	45
19va. Tabla, entrecruzamiento de compensaciones del trabajo y competencia laboral	46
20va. Tabla, entrecruzamiento de doble presencia y competencia laboral	47
21va. Tabla, comprobación de normalidad “Kolmogorov-Smirnov”	48
22va. Tabla, vinculación de riesgos psicosociales y competencia laboral	49
23va. Tabla, vinculación de exigencias psicologicas y competencia laboral	50
24va. Tabla, vinculación de control sobre el trabajo y competencia laboral	50
25va. Tabla, vinculación de poyo social y competencia laboral	51
26va. Tabla, vinculación de compensaciones del trabajo y competencia laboral	52
27va. Tabla, vinculación de doble presencia y competencia laboral	53

Índice de figuras

	Pag.
1ra. Figura, variable de riesgos psicosociales	35
2da. Figura, dimensión exigencias psicológicas	36
3ra. Figura, dimensión control sobre el trabajo	37
4ta. Figura, dimensión apoyo social	38
5ta. Figura, dimensión compensaciones del trabajo	39
6ta. Figura, dimensión doble presencia	40
7ma. Figura, variable de competencia laboral	41
8va. Figura, contingencia de riesgos psicosociales * competencia laboral	42
9na. Figura, contingencia de exigencias psicológicas * competencia laboral	43
10ma. Figura, contingencia de control sobre el trabajo * competencia laboral	44
11va. Figura, contingencia de apoyo social * competencia laboral	45
12va. Figura, contingencia de compensaciones del trabajo * competencia laboral	46
13va. Figura, contingencia de doble presencia * competencia laboral	47

Resumen

El actual estudio tuvo como meta global conocer la correlación existente que se da en los riesgos psicosociales y la competencia laboral de los enfermeros (as) del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019. El análisis de tipo descriptivo, enfoque cuantitativo, planteamiento no experimental y corte transversal. Está representado por una población de 188 enfermeras (os), a quienes se les encuestó mediante un cuestionario para valorar la correlación entre las variables: riesgos psicosociales y competencia laboral con sus respectivas dimensiones. Estos instrumentos fueron validados por expertos conocedores del tema. Luego de efectuar la operación estadística, los resultados arrojaron que los riesgos psicosociales están en relación directa con la competencia laboral según el factor de correlación de Spearman de .216, que indica un enlace positivo y bajo de las variables.

Palabras clave: Riesgos psicosociales, competencia laboral, enfermería.

Abstract

The current study had as a global goal to know the existing correlation that exists in the psychosocial risks and the labor competence of the nurses of the San Juan de Lurigancho Hospital, 2019. The descriptive analysis, quantitative approach, non-experimental approach and cross-section. It is represented by a population of 188 nurses, who were surveyed through a questionnaire to assess the correlation between the variables: psychosocial risks and labor competence with their respective dimensions. These instruments were validated by experts familiar with the subject. After carrying out the statistical operation, the results showed that psychosocial risks are directly related to labor competence according to Spearman's correlation factor of .216, which indicates a positive and low link of the variables.

Keywords: Psychosocial risks, labor competence, nursing.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente el mundo engloba características primordiales basadas por los cambios tecnológicos y funcionales respecto a lo cultural, social y demográfico, que como respuesta han modificado el ambiente de labores en los individuos y el desarrollo de sus competencias (1). Diversos estudios han demostrado que los riesgos psicosociales y la competencia laboral influyen al desarrollo de las instituciones y asimismo en el desarrollo y desempeño de los colaboradores desde los inicios o creación de organizaciones públicas o privadas, y que esta repercute directamente en la competencia laboral del trabajador; así mismo al crecimiento o decrecimiento de las organizaciones.

Los riesgos psicosociales son aquellas condiciones que pueden entenderse como un hecho laboral que se encuentra estrechamente relacionado con la estructuración, la capacidad del trabajo y con la ejecución de la tarea, por consecuencia se ve perjudicado el confort del empleado, y así la evolución de las labores diarias (2), estos riesgos pueden modificarse negativamente causando una desmejora en la vitalidad del empleado y en especial a las enfermeras (os), y teniendo la posibilidad de que pueda afectar el rendimiento en sus hospitales. “De acuerdo con la OMS, los factores psicosociales laborales, se basa en correlaciones entre, la labor, contexto y las condiciones de ordenamiento, las competencias, sus necesidades, su formación y su situación individual, por consiguiente, la productividad y la satisfacción laboral” (3).

Específicamente los peligros psicológicos del colectivo, deben comprenderse que se trata de actos que provienen desde los estamentos normativos del sistema de salud, las cuales son de carácter social, de carácter laboral y de carácter económico (4), en esa línea las amenazas de cambios de servicio, de rotación de servicio afectan el estado de concentración y la tranquilidad emocional de los Enfermeros, del mismo modo los escenarios de la economía, la falta del cumplimiento de las recompensas son otro de los aspectos psicosociales que se tejen dentro del contexto ya que la falta de una estabilidad de estos aspectos determinara el grado de efectividad laboral (5), del mismo modo estos riesgos psicosociales “son aquellos aspectos que determinan la conducta del ser humano dentro de una institución afectando las competencias en las labores y la productividad como efecto del deterioro de la salud física y emocional del trabajador” (6).

En nuestro país, Bravo, D. (2015), en su investigación nos dice que todos los empleados de la salud están confrontados a riesgos psicosociales y que son frecuentes, lo cual afecta su

bienestar mental y profesional. En este contexto, tanto las demandas de trabajo, como el clima laboral, se comportan como factores de estrés que afectan los resultados en una institución (7), mientras tanto el Estado Peruano con su decreto supremo 005 del 2012 y con Ley 29783, en el cual admite la presencia de riesgos psicosociales en las organizaciones, y que todo empleador debe prevenir con la finalidad de no generar daños en el bienestar general de los mismos empleados (8). El mismo estatuto prevalece que todas las instituciones privadas y públicas son directamente los responsables directos, por lo cual deberían tener las previsiones necesarias a fin de cuidar la salud de sus empleados y no se vea perturbada tanto en psicológico como lo físico, pero sabemos que actualmente el escenario es diferente; muchos empleados de Minsa, Essalud, privados, etc. carecen de un estado de salud óptima, y mayormente como secuela de sus actividades desarrolladas en sus instituciones, también se suma el resquebrajamiento en las relaciones interpersonales, y la escasa operatividad de las autoridades sanitarias por darle solución a esta situación dañina. Por lo mencionado, nos damos cuenta que la aparición de estos riesgos y su oportuna intervención en los mismos, es un tema totalmente olvidado en las organizaciones, porque si fuese lo contrario, se utilizaría diferentes estrategias de gestión a fin de evitar la incompetitividad laboral (9).

Se han encontrado estudios internacionales y nacionales que analizan claramente los riesgos psicosociales relacionados a la competencia laboral de los enfermeros (as), los cuales evidenciaron diferentes resultados:

Ramos S. y Ceballos P. (2018) Chile, en su estudio tuvieron como objetivo conocer la “relación del cuidado humanizado y los riesgos psicosociales en enfermeros de un nosocomio público de Chile”, el resultado que nos das es el siguiente: el 51.7% de enfermeras (os) tiene en cuenta los cuidados humanizados calificados como un alto rango de percepción. En relación a riesgo psicosocial, se observa una presencia alta de riesgo, en control sobre el trabajo con un 57.1% y en doble presencia con un 55.5%, mientras que con una presencia de riesgo medio alto en las dimensiones de compensaciones con un 43.3% y apoyo social con un 47.5%. En conclusión, se encuentra correlación negativa de ambas variables en el ejercicio laboral de los enfermeros (10).

De igual manera, Jiménez, *et al.* (2017) Colombia, en su análisis sobre “los riesgos psicosociales en enfermeros de un nosocomio público Bogotano”, la conclusión evidencia la existencia de estos problemas psicosociales en las siguientes dimensiones tales como: posibilidad de desarrollo con un 90.7%, exigencias psicológicas con un 65.2%, control sobre

el trabajo con un 90.8%, el ritmo de trabajo con un 97,6%. Se concluye, que esta investigación evidencia que estas situaciones psicosociales pudiesen redundar en el bienestar del paciente por lo que se necesita, que el enfermero ponga en ejercicio su conocimiento y habilidad para en sus labores cotidianas (11).

Gómez, *et al.* (2017) Colombia, en su investigación, tuvo como objetivo conocer “riesgos psicosociales del profesional asistencial de un nosocomio privado de nivel III en Cartagena de Indias”, la edad promedio es de 34 años, el 52% son mujeres. El 46.1% son solteros, el 44.2% viven en un entorno social medio. Prevalece la presencia de riesgo alto en exigencia emocional con un 75%, por excesiva carga de labores con un 76%, la doble presencia con un 78%, control sobre el trabajo con un 57%. Se concluye que relacionado a los riesgos psicosociales evidenciamos que los empleados son expuestos a largas horas de trabajo, tiempo reducido para descansar, fatiga y sueño por los horarios nocturnos, interacción familiar escasa por las exigencias domésticas y laborales. A todo esto se suma el rutinario contacto con escenarios de dolor y sufrimiento; el porcentaje predominante fue agotamiento mental y físico por largas jornadas laborales y descanso reducido (12).

Ceballos, *et al.* (2015) Chile, este análisis tuvo como meta conocer “la percepción de los causas psicosociales y la capacidad de faena intelectual de servidoras de la salud en UCI de Concepción”. Los resultados encontrados fueron de una presencia alto de estos riesgos tales como: las exigencias psicológicas 63.7%, trabajo activo 21.6%, apoyo social 47.8%, compensaciones 31.5%, doble presencia 57.7%. Se pudo observar se observó un grado medio alto de carga mental general; se obtuvieron significativas y positivas correlaciones entre algunas dimensiones. Se concluyó que existen factores psicosociales no adecuados y sobrecarga de trabajo mental en varias dimensiones analizadas (13).

López, *et al.* (2015) Costa Rica, en su investigación tuvieron como objetivo definir si hay “existencia significativa entre la formación recibida y el nivel de competencia de los enfermeros asistenciales de los hospitales de Costa Rica”, la conclusión refiere que el sexo femenino posee superioridad, las edades entre 34-45 años predominan con un 73% con título universitario, con un tiempo trabajando de 1-5 años con 45.8%. Concluyendo que entre los enfermeros evaluados no existen trabajadores competentes, solamente 4 personas tuvieron una calificación de medianamente competentes (14).

En nuestro país, Bravo D. (2019), en su investigación tiene como objetivo conocer “El clima corporativo y el riesgo psicosocial en especialistas de la salud en tres instituciones de

la red de salud Túpac Amaru-2019”, la evidencia encontrada con respecto a los riesgos psicosociales fue con siguientes resultados: el 8% presente un riesgo medio, el 92.4% presenta un riesgo alto. Se concluyó que no hay relación ($p=0.061$) entre la contingencia psicosocial y ambiente laboral; hay relación indirecta ($p=0.004$) entre las exigencias psicológicas y el clima organizacional; no hay relación ($p=0.300$) entre trabajo activo y el clima organizacional; hay relación indirecta ($p=0.007$) entre apoyo social en la institución y el clima organizacional; hay relación indirecta ($p=0.000$) entre las compensaciones y el clima organizacional; no hay relación ($p=0.666$) entre la doble presencia y el clima organizacional. Para las compensaciones, se evidencia que el acto de no percibir algún reconocimiento por las tareas encomendadas y años destinados al nosocomio, hay una afectación en el clima laboral. Concluyendo con un porcentaje de 53% para esta dimensión (15).

Para Abanto Y. (2018), su meta de estudio se enfocó en determinar “las causas de riesgo psicosocial que inciden en el estrés laboral en trabajadores de enfermería del centro quirúrgico del Nosocomio Cayetano Heredia, 2018”, la conclusión reflejó un alto riesgo psicosocial en exigencia psicológica 40.0%, control en el trabajo 24.0%, en un nivel medio fue las compensaciones en el trabajo 30.0%, apoyo social 24.0%, en un nivel bajo estuvo la doble presencia con 38.0%. Concluyendo, que conforme a estos resultados, podemos destacar que a mayor existencia esta causal de riesgo hay un incremento de estrés en la faena (16).

Para Chelín O. (2017), la meta de esta investigación radica en relacional “el síndrome de burnout y la competencia laboral en enfermeros del servicio de observación del Nosocomio Nacional 2 de mayo”, los resultados evidenciaron en un 99% de correlación entre las dos variables. Concluyendo que si hay una significativa correlación entre competencia profesional y el síndrome de burnout; demostrando que el desgaste físico y mental repercute en las competencias laborales de estos profesionales (17).

Castro C. (2016), en su investigación, cuyo objetivo fue conocer “Los Riesgos psicosociales relacionado al grado de tensión en enfermeros (as) de Centro Quirúrgico y UCI de un Nosocomio Privado”, se evidenciaron los siguientes resultados: , en la mayor parte de profesionales se ve una prevalencia desfavorable para la salud en control sobre el trabajo con un 72%, exigencias psicológicas con un 85%, liderazgo y apoyo social con un 70%, estima con un 76% y la doble presencia con un 59%. Se resume, que los enfermeros están expuestos a estos riesgos en un 96% con una presencia intermedia y el 4% con una presencia psicosocial más desfavorable. Con respecto al estrés se determinó lo siguiente: el

37% con una nivelación baja, el 54% con una nivelación intermedia, y el 9% con una nivelación alta. Se puede evidenciar con un nivel alto de control sobre el trabajo por parte del empleado, que toma en cuenta la toma de decisiones, capacidad de gestión basada en el tiempo para realizar sus actividades, lo cual arrojaría mayor competitividad en el trabajo de los enfermeros (as). Se puede concluir que no se encontró una significativa relación entre las dos variables. Tres de estos riesgos (liderazgo, apoyo social y control sobre el trabajo e inseguridad) presentaron una significativa relación con el nivel de estrés (18).

Según, Quispez C. (2016), el objetivo de este estudio fue determinar “los riesgos psicosociales que menoscaban el ejercicio del profesional del Nosocomio Nacional Guillermo Almenara”. Se demostró que la edad prevaleciente, es mayor a 50 años con un 48,5%, realizan trabajo asistencial: el 27% son médicos, el 41% son enfermeras, el 81% son mujeres, el 49% son nombrados y el 56% tienen más 15 años trabajando en el hospital. Se puede concluir que el apoyo social con un 57.4%, las exigencias psicológicas con un 68%, la inseguridad con un 56%, la estima con un 82.4% y la doble presencia con un 47%, son aquellos factores que actúan de forma negativa en el rendimiento de cada trabajador. El apoyo social recibido por parte de la entidad de salud, redundando directamente en la buena competencia del trabajador y disminuye la probabilidad de constituir un riesgo psicosocial, y más aún, si esta persona está sujeta a violencia psicológica por parte de sus compañeros o institución (19).

Respecto a las teorías relacionadas a la primera variable, los riesgos psicosociales son la existencia de las situaciones organizacionales y laborales constituyen un riesgo psicosocial para la salud psicológica y física para el personal de enfermería. Moncada et al. (2005), también se conceptualizan como hechos o estados que conllevan la posibilidad de causar perjuicio al bienestar físico, social o psicológico del trabajador de manera sustancial. Por lo tanto, su principal característica es apoyada en la predisposición de generar perjuicio, en conjunto con la elevada posibilidad de crear y surgir severos efectos en el bienestar (20), cabe mencionar que estos riesgos abarcan un poco más de un tercio de las enfermedades y accidentes vinculados con las labores, mientras tanto, en nuestro país la ley N° 29783, destaca la realidad, como la presencia de intermediarios psicosociales en las organizaciones, los que el trabajador debe prevenir por motivo de que su presentación no ocasione daños para el bienestar de los empleados (21).

Este concepto de riesgo psicosocial es usado también para indicar los escenarios que son vigentes en una condición de trabajo (22), y que se encuentran correlacionados a las organizaciones, al englobado y ejecución de tareas, y que presentan capacidades para atentar contra la salud y el confort (social y físico) del empleado, como al crecimiento y valoración del trabajo. Sin embargo también pueden contribuir de forma positiva (23), entonces nos damos cuenta, que favorecen o perjudican el ejercicio de las tareas y la vida profesional de calidad para las personas. Cuando es favorable, se fomenta el crecimiento personal, cuando es desfavorable se deteriora el confort y la salud de los mismos. Al referirnos a los riesgos psicosociales, es también de hablar de una serie de estresores laborales, que ocasionan daños psicológicos y sociales de manera potencial a todas las personas. Aquellos riesgos con un principio en el ejercicio laboral pudiesen ocasionar un menoscabo en las particularidades de la tarea, de la entidad, del empleo, y el horario de las labores de rutina (24).

Otro punto de vista nos dice que estos riesgos, son las circunstancias presentes en realidades laborales vinculadas con las instituciones, la diversificación de funciones, la ejecución de las tareas, inclusive con los escenarios; que perturban el desarrollo de las labores y el bienestar de los empleados. Los fines organizacionales y sus políticas de trabajo son cambiables en la realidad laboral con los factores psicosociales (25), estos factores actualmente se representan de la siguiente forma: factor psicosocial, factor psicosocial de estrés y riesgo psicosocial. Hoy en día es usual emplear una u otra modalidad, incluso de manera alterna, no estableciendo distinción alguna. Es por eso que varios investigadores conjugan estos tres términos, en una situación que vive el empleado según su empleo, constituido por las circunstancias del trabajo, el análisis del cargo y la excelencia en las labores. Los escenarios de empleo contienen la clase y forma del contrato, la remuneración y las estructuras de las carreras profesionales (26).

No obstante, estos factores de riesgo psicosocial, fundamentados en el prototipo de supervisión y demanda, que nos dice que los mayores resultados a causa del estrés se encuentran en dos detalles propios del contexto laboral: a) control sobre el trabajo mismo y b) la demanda psicológica de la tarea (27). Al referirnos sobre la demanda, es hablar sobre el estado psicológico que se tiene con respecto a la intensidad de trabajo y el cumplimiento del mismo. Por otra parte el control, nos habla de niveles de independencia del empleado para con su labor que ejerce en su entidad laboral (28). Cabe destacar que el factor psicosocial es comprendido en los enfoques extralaborales lejos de una entidad o enfoques intralaborales al interior de una entidad laboral y propósitos individuales o particularidades propias del

empleado, por lo cual en una correlación de dinamismo, por experiencias y conocimientos, suman con la aptitud de influenciar en el bienestar y competencias de los trabajadores. Por lo que interfiere una valorización, análisis e intención del empleado basado por una misión y visión integra desde las instituciones conteniendo importantes aspectos: el extra laboral, el intra laboral y el individual (29). También “el factor psicosocial es una presentación de proyecto, institucionalidad y administración del trabajo, así también el medio social y ambiental que pudieran ocasionar daños psíquicos, sociales o físicos en el empleado” (30).

Para dimensionar los riesgos psicosociales, cuya primera dimensión son Las exigencias psicológicas, que se conceptualiza como una doble inclinación, a) la cantidad de la tarea, que se refiere a la relación del volumen del trabajo y el tiempo que se dispone para realizarlo. b) en el tipo de labor (31), esta dimensión es diferente si trabajamos para y con personas, conceptualizándolas de tipo emocional. Un lugar de trabajo donde hay un buen ajuste entre las competencias interpersonales y emocionales de los empleados, sus habilidades laborales y el puesto que ocupan. Un buen ajuste significa que los empleados poseen las habilidades técnicas y el conocimiento para un puesto en particular, así como las habilidades psicológicas y la inteligencia emocional (autoconciencia, control de impulsos, persistencia, automotivación, empatía y destreza social) para hacer el trabajo. Tenga en cuenta que un ajuste de trabajo subjetivo (cuando los empleados sienten que se ajustan a su trabajo) puede ser más importante que un ajuste de trabajo objetivo (cuando el empleado es evaluado y adaptado al trabajo). Un buen ajuste laboral se asocia con: menos quejas de salud, niveles bajos de depresión, mayor autoestima, un auto concepto más positivo, mejor rendimiento, satisfacción laboral y la retención de los empleados. Qué pasaría si fuera lo contrario, y hay un mal ajuste laboral, los empleados pueden experimentar tensión laboral, que puede expresarse como angustia emocional y provocación, exceso de pensamientos, defensa, agotamiento de energía y niveles más bajos de humor. Organizacionalmente, el desajuste laboral está vinculado a una falta de disfrute y compromiso, baja productividad y competencia en sus labores (32). Cuyos indicadores son, las exigencias cuantitativas: son las que derivan del volumen del trabajo. Ritmo de trabajo: son las que tienen que ver con la intensidad de las tareas y las exigencias emocionales: son aquellas que tienen que ver la situación emocional (33).

La segunda dimensión se refiere al control sobre el trabajo, el cual es conceptualizado como el nivel de independencia y el crecimiento de las capacidades que dan un rumbo al

trabajo (34). El tener la autonomía sobre las tareas, permite al empleado estar siempre innovando haciendo posible tener una mayor efectividad en el cumplimiento de las tareas. Fernández (2016). El control del trabajo se refiere a la medida en que una persona está involucrada en la toma de decisiones en relación con su rol laboral. La suposición básica del modelo de demanda de trabajo, es que la experiencia de la tensión laboral se reduce cuando se aumenta el control del trabajo. Sin embargo, un alto nivel de control y las altas demandas asociadas para tomar decisiones pueden ser una fuente de estrés, y tienden a ser perjudiciales para el individuo. Por lo tanto, se puede evidenciar que la baja latitud de decisión está asociada con síntomas depresivos. Cuando las personas muestran un riesgo ligeramente elevado de comportamiento, ansiedad, depresión, enfermedades cardiovasculares, quejas mucoesqueleticas, y problemas gastrointestinales es porque el control sobre trabajo es bajo. Por el contrario, se ha demostrado que el alto control del trabajo está relacionado con resultados positivos para la salud física y mental de los trabajadores y aumento de sus competencias laborales (35). Cuyos indicadores son, la influencia en el trabajo: son las que derivan de la colaboración y cooperación que cada trabajador, y que además son participes sobre aspectos primordiales de sus labores de rutina. Posibilidades de desarrollo: que menciona a la oportunidad que brinda la ejecución de la tarea y que además ponen en práctica las experiencias, destrezas y conocimientos de los trabajadores y el sentido del trabajo: que tienen que ver con el contenido de la tarea, con la significancia de las obligaciones por sí mismas, y el éxito del servicio o producto final (33).

La tercera dimensión se refiere al apoyo social, la cual se define como las interacciones personales, que son características que influyen directamente en el trabajo tanto en lo emocional como en lo funcional. Cuando hablamos de apoyo social nos referimos a las relaciones interpersonales en el trabajo; cuando estas relaciones son desfavorables ocurren las malas relaciones con los superiores, el conflicto interpersonal, la intimidación, el acoso sexual. Las relaciones insatisfactorias en el trabajo pueden ser una fuente importante de estrés y pueden estar relacionadas con problemas de salud tanto psicológicos como físicos. Cabe recalcar que el génesis de depresión y estrés interpersonal en el trabajo es la falta de apoyo social, además está relacionado con la ansiedad, el agotamiento emocional, la tensión laboral, la baja satisfacción laboral y el mayor riesgo de enfermedad cardiovascular. Por el contrario, cuando hay un buen apoyo social en el trabajo, está relacionado al excelente desempeño laboral, el contento en las tareas, solución de conflictos, conocimiento de sus funciones, competencia laboral, y compromiso con la institución (35). Por otro lado

Contreras (2011) nos dice que hay diversos factores que nos ligan a la estructura del trabajo como el número de empleados y estilos de mando los cuales van a influir directamente en la competitividad del trabajador. Cuyos indicadores son la claridad de rol: que se define como el entendimiento concreto sobre las labores e ejercer, medios a disponer y aproximación de independencia en las labores. Conflicto de rol: Obligaciones discordantes presentes en un centro de labores y que suponen un conflicto de índole profesional y ético, referente a gestión del capital humano (33).

La cuarta dimensión son las compensaciones del trabajo, que se define como aquellos acontecimientos cuyo contexto manifiesta que se ha invertido un mayor esfuerzo y por lo cual se recepciona una compensación (33). Sin embargo para Farías (2016) nos dice que uno de los objetivos más importantes en una organización, es retener a los empleados con niveles de competencia óptima en cada uno de sus puestos y esto se lograría a través de las compensaciones. Otro punto de vista, viene a ser la concepción del deterioro de la salud en el entorno laboral como resultado del elevado esmero profesional y bajo reconocimiento a la vez. Se recalca que esta dimensión constituye un peligro por apreciaciones de los empleados ante esta realidad y no por lo que deberían representar. Estas compensaciones incluyen la estabilidad laboral, los cambios no deseados, la falta de ascensos, el respeto, el reconocimiento, el apoyo adecuado y trato justo. Cuyos indicadores son, la inseguridad de las condiciones o requisitos de trabajo: Condición de desasosiego por un porvenir relacionado a reformas no previstas en situaciones de trabajo. Reconocimiento: que es el acto de distinguir a un empleado como derivación de sus rasgos y características (36).

La quinta dimensión es la doble presencia, son obligaciones suscitadas en el domicilio como en el trabajo, y más todavía si no tenemos poder sobre los horarios de trabajo (32). La doble Presencia da entender que, durante los horarios del trabajo remunerado, el trabajador debe organizar sus responsabilidades en su hogar y, durante el horario privado de cada persona, debe hacer gestiones sobre las responsabilidades de su profesión. Ruiz, *et al.* (2017), la conceptualiza como las exigencias simultáneas, tanto en el medio doméstico-familiar, como en el centro laboral; y este contexto tiene que ver los horarios de trabajo, nivel de independencia, modificaciones de las jornadas de trabajo, tipo de las tareas que ejercen las personas, y la interrelación social. Esta doble presencia entre el hogar y el trabajo, es una forma de conflicto entre roles del trabajo y familia (hogar) son mutuamente incompatibles y tiene efectos sobre las percepciones de estrés en el trabajo y Otras actitudes

laborales. Este conflicto se relaciona positivamente con el agotamiento y negativamente correlacionado con la satisfacción laboral. Las personas que mayormente se ven involucradas en este tipo de riesgo psicosocial son las mujeres, vista que tienen que lidiar con los tiempos y obligaciones de casa y su centro de labores (37). Cuyos indicadores son, la carga de las tareas domésticas: es la carga que se produce por cuando la planificación y supervisión de las tareas del hogar de manera constante recae en una persona y afecta el desempeño laboral. Preocupación por las tareas domésticas, que es la inquietud ante las exigencias domésticas que puedan afectar las competencias laborales (38).

Respecto a las teorías relacionadas con la segunda variable, la competencia laboral, se conceptualiza como la habilidad, capacidad, el conocimiento del desempeño. En la actualidad no interesa cuando se utiliza eventualmente para determinar las habilidades físicas y mentales de una persona, pero sí es de gran importancia cuando se utiliza en el análisis de trabajo para detallar los requisitos laborales y los esquemas de rendimiento. La competencia precisa de un sinnúmero de habilidades y conocimiento (39), otra definición nos dice que estas competencias son las competencias evidenciadas para suministrar discernimiento y destrezas, técnica para exponer idoneidad y encaminar requerimientos concretos (40), para otros investigadores la competencia laboral es el poder de ejecutar la praxis con desenvoltura y conocimientos con la pretensión de obtener un desenlace pretendido (41), otro punto de vista la conceptualiza como las actividades globales que escrudina el reconocer, analizar, explicar y solucionar conflictos que se muestran, progresando, además estableciendo ordenadamente diversos saberes tales como ser, existir, trabajar y deducir, con competencia ininterrumpida, calidad y moral. Estas fortalezas personales son situaciones obligatorias que permiten desarrollarnos socialmente en conceptos de igualdad y habilidades de la persona (42), en otra definición nos dice que estas competencias laborales son “condiciones individuales traducidos en conductas con seguimiento para el desarrollo laboral que traducen positivamente las tipificaciones previstas. Refiriéndose explícitamente en las, aptitudes y actividades”. Por tal motivo la competencia laboral tiene aquellas particularidades que tienen los empleados para la actividad en las labores, las cuales son medibles y observables, finalizando en la mayor producción laboral, alcanzando los objetivos de la organización (43), que exigen un mayor entendimiento de los orígenes del crecimiento, la oferta, demanda de los servicios y la normatividad vigente para gestionar en la actualidad situaciones latentes de real competencia y desarrollo de las entidades y/o instituciones (44).

La primera dimensión de esta variable es la competencia laboral básica, es la que destaca una diversificación relacionadas directamente a las actividades adquiridas durante el desarrollo de la capacitación básica como son la destreza para la lectura, la facilidad de escribir, manejo del idiomas, reflejos de defensa, aprendizaje para caminar y correr, etc. Muchas de estas actividades son aprendidas en los hogares de nuestra sociedad (45). Se fortalecen primordialmente en el aprendizaje inicial, y que comprenden aquellas destrezas y conocimientos que van a permitir el progreso en los periodos educativos y de esta manera lograr la integración a la sociedad y desempeñarse en todo ámbito de desarrollo, tanto laboral o personal (46). Cuyos indicadores son, el nivel de conocimiento: concepto que nos ayuda a explorar que tanto nos conocemos, con la intención de que se pueda adaptar lo aprendido a sus obligaciones básicas. Manejo de estrés: concepto que tiene que ver con el manejo los grados de estrés y competencia, de tal manera de que se pueda adaptar los conocimientos a las necesidades específicas y la solución analítica: concepto planteado para ayudar a explorar el nivel de competencia, en soluciones de dificultades, con el fin de que se pueda adaptar su conocimiento a sus obligaciones básicas (47).

La segunda dimensión de esta variable es la competencia laboral genérica, determinó que son actividades conductuales y de conocimiento, de los empleados de la cartera de salud para un mejor desenvolvimiento eficiente y eficaz de tal manera que se fije conseguir logros de forma independiente en los ambientes en el que se encuentren ubicados. Con esta premisa se conseguiría tener el compromiso fiel del trabajador para con su institución, y por ser pieza fundamental en el cumplimiento de la misión asignada por la superioridad (48), y que se duplican de manera sistemática de un lugar a otro, como a un gran grupo de puestos de trabajo. También se correlacionan las conductas con las actitudes propias de los diversos lugares de producción, podemos mencionar algunas, tales como: talento para laborar en equipo, habilidad para negociar, previsión entre otras. Los indicadores de esta dimensión son la comunicación: diseñada para redescubrir su jerarquía de competencia en la información de sostenimiento, con el fin de que se pueda acondicionar sus conocimientos a sus obligaciones específicas. Ganar influencia y poder: concepto que está fundado para ayudar a buscar, la categoría de competencia para captar influencia y poder, con el fin de que conocimiento se retribuya a las obligaciones específicas. Motivación a los demás: concepto que ayuda a buscar el nivel de manejo y habilidad para motivar a las personas, con el fin de que el conocimiento se ajuste a las obligaciones específicas y manejo de conflictos: concepto

que ayuda a buscar el grado de destreza para dirigir conflictos, con el fin de que el conocimiento se ajuste a las obligaciones específicas (49).

La tercera dimensión se competencia laboral específica, determino que en el sector salud, son una “agrupación de oportunidades, destrezas, fortalezas y aptitudes verificables, que establecen en el desenvolvimiento de las actividades especializadas del cargo. Este tipo de competencia tiene una vinculación directa en el proceso asistencial de salud, sobretodo en la mención netamente técnica. (50), sus indicadores son delegación: concepto que ayuda a buscar el grado de competencia para delegar correctamente, con el fin de que el conocimiento se ajuste a las obligaciones específicas. Trabajo en equipo y formación de equipos: concepto adaptado para contribuir en la búsqueda del grado de competencia a fin de establecer efectividad en los equipos, con el fin de que el conocimiento se ajuste a las obligaciones específicas. Liderar el cambio positivo: concepto que ayuda a buscar el grado de competencia y solución de dificultades con creatividad y cohesión, con el fin de que el conocimiento se ajuste a las obligaciones específicas (51).

El Hospital de San Juan de Lurigancho, es una entidad hospitalaria creada en 1976, con una antigüedad de 43 años, y atiende pacientes de todas las edades, es el único nosocomio de la zona; para un millón de habitantes aproximadamente. Esta institución tiene una creciente demanda poblacional, que se ha incrementado en este último año, por lo cual la administración debe realizarse correctamente; sin embargo, se ha observado deficiencias en la parte competencial de su personal, en especial del personal de enfermería; puesto que la demanda de la población, viene afectando de manera preocupante a la administración de la institución, tal como es percibido por diferentes profesionales de salud. Esta realidad problemática se viene observando y al no existir datos objetivos o estudios previos al respecto; se propone esta investigación cuya finalidad es conocer la realidad institucional, ofreciendo información relevante que permita establecer estrategias en pro del personal, por lo mencionado con anterioridad es que se ejecuta el estudio que tiene la finalidad de saber la correspondencia de las competencia laboral del hospital de San Juan de Lurigancho y los riesgos psicosociales.

Cabe resaltar la relevancia teórica, practica y metodológica (52), de efectuar una investigación de tal magnitud puesto que a nivel institucional, no existe este tipo de estudio, para lo cual se espera que las autoridades competentes, oferten una atención técnica y optima

que manifieste una interrelación adecuada con el usuario y un ambiente confortable; de tal manera que no se vea alterado por conductas inadecuadas de insatisfacción del profesional, lo cual modifica la comunicación, la armonía y el trabajo adecuado; para esto se buscará, como estrategia, mejorar el ambiente laboral. Asimismo constituirá parte de la creación científica nacional, la cual estará al alcance del grupo de profesionales de salud interesados en conocer sobre la realidad acerca de la competencia laboral de los enfermeros de un nosocomio y los principales riesgos que afectan el desempeño en los centros de salud; además, se utilizarán instrumentos que valoren tanto el riesgo psicosocial así como la competencia laboral de los empleados de la salud, los cuales recabarán información relevante, propuesta como parte de los objetivos del estudio. En caso se obtenga información óptima, el instrumento podrá ser replicable para otras investigaciones de salud.

De aquí que se propone el problema general subsiguiente: ¿Cuál es la relación entre los riesgos psicosociales y la competencia laboral del personal de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho -2019? , de igual forma se presentan los problemas específicos, estos son: ¿Cuál es la relación entre las exigencias psicológicas, el control sobre el trabajo, el apoyo social, las compensaciones del trabajo, la doble presencia y la competencia laboral del personal de enfermería del Hospital S.J.L.-2019?.

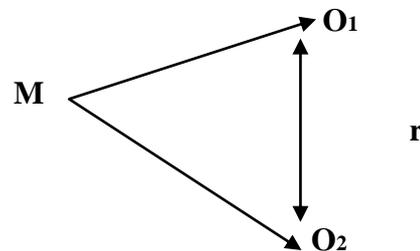
Con el despliegue de conocimiento se espera alcanzar la meta de estudio que es la de establecer la relación entre los riesgos psicosociales y la competencia laboral del personal de enfermería del Hospital S.J.L.-2019; lo cual se logrará a través de los objetivos específicos, tales como: Conocer la relación existente entre las exigencias psicológicas, el control sobre el trabajo, el apoyo social, las compensaciones del trabajo, la doble presencia y la competencia laboral en el personal de enfermería del Hospital S.J.L.-2019; y para poder desarrollar las relaciones planteadas e inferir los resultados a través de la presentación de las conclusiones se debió realizar pruebas inferenciales y se diseñó las siguientes hipótesis: Existe relación significativa entre los riesgos psicosociales y la competencia laboral del personal de enfermería del Hospital S.J.L.-2019; entre los supuestos específicos contamos con : existe relación significativa entre las exigencias psicológicas, el control sobre el trabajo, el apoyo social, las compensaciones del trabajo, la doble presencia y la competencia laboral en el personal de enfermería del Hospital S.J.L.-2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de la investigación

El estudio es de tipificación descriptiva, porque explora características, propiedades, por medio de graficas o imágenes que describes a un grupo o población.

Al estudio se le atribuyó el diseño metodológico no experimental, porque solo se fundamentó en la observación y no se manipularon las variables, con enfoque cuantitativo, de tipo correlacional porque se pretendió relacionar variables y de corte transversal, por utilizar el cuestionario como instrumento para su análisis posterior. Correspondiéndole este esquema:



En que:

M: Muestra de enfermeros (as) del hospital de Hospital S.J.L.-2019

O1: Riesgos psicosociales

O2: Competencia laboral

R: Relación entre variables

2.2. Operacionalización de Variables

2.2.1. Definición conceptual de variables

Variable 1:

Este concepto de riesgo psicosocial es usado para indicar los escenarios que están presentes en una condición laboral, y que se encuentran correlacionados a las organizaciones, al englobado y ejecución de tareas, y que presentan capacidades para atender contra la salud y el confort (social y físico) del empleado, como al crecimiento y valoración del trabajo. Sin embargo también pueden contribuir de forma positiva, cuando es favorable, se fomenta el crecimiento personal, cuando es desfavorable se deteriora el confort y la salud de los mismos (23).

Variable 2:

La competencia laboral se refiere explícitamente en las “aptitudes y actividades”, por tal motivo la competencia laboral tiene aquellas particularidades que tienen los empleados para la actividad en las labores, las cuales son medibles y observables, finalizando en la mayor producción laboral, alcanzando los objetivos de la organización (43).

2.2.2. Operación de Variables

Tabla 1: Matriz de operación de riesgos psicosociales

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Tipo de variable	Escala de medición	Nivel y/o rango
Riesgos Psicosociales	El riesgo psicosocial es usado para indicar los escenarios que están presentes en una condición laboral, y que se correlacionan a organizaciones, ejecución de tareas, y que presentan capacidades para atender contra la salud y el confort (social y físico) del empleado, como al crecimiento y valoración del trabajo. Sin embargo también pueden contribuir de forma positiva, cuando es favorable, se fomenta el crecimiento personal, cuando es desfavorable se deteriora el confort y la salud de los mismos. Pando, et al. (2016)	Son valoraciones ordinales que se obtienen por la diversificación de contestaciones en la dimensión: Exigencias psicológicas, Control sobre el trabajo, Apoyo social, Compensaciones en el trabajo y Doble presencia, basados a 20 preguntas con opción de respuesta tipo Likert “Nunca”, “Solo algunas veces”, “Algunas veces”, “Muchas veces” y “Siempre”.	Exigencias Psicológicas	-Exigencias cuantitativas	1	Cualitativa politónica	Escala Ordinal	Bajo (20 – 46)
				-Exigencias emocionales	2-4			
				- Ritmo de trabajo	5			
			Control sobre el trabajo	-Influencia en el trabajo de	6			
				-Posibilidades de desarrollo	7-8			
				-Control sobre los tiempos	9			
				-Sentido del trabajo	10			
			Apoyo social	- Claridad de rol	11			
				- Conflicto de rol	12			
				-Calidad de relaciones	13-14			
-Calidad del liderazgo	15							
Compensaciones del trabajo	-Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	16-17						
	- Reconocimiento	18						
Doble presencia	-Preocupación por tareas domesticas	19						
	-Carga de tareas domesticas	20						

Nota: Modificado del modelo “COPSOQ”, Moncada, et al. (2005)

Tabla 2: Matriz de operación de competencia laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Tipo de variable	Escala de medición	Nivel y/o rango
Competencia Laboral	La competencia laboral se refiere explícitamente en las “aptitudes y actividades”, por tal motivo la competencia laboral tiene aquellas particularidades que tienen los empleados para la actividad en las labores, las cuales son medibles y observables, finalizando en la mayor producción laboral, alcanzando los objetivos de la organización. Minsa (2011)	Son valoraciones ordinales que se obtienen por la diversificación de contestaciones en la dimensión: competencias laborales básicas, competencias laborales genéricas y competencias laborales específicas, basados a 20 preguntas con opción de respuesta tipo Likert “Nunca”, “casi nunca”, “algunas veces”, “casi siempre”, y “Siempre”.	Competencias laborales básicas	- Nivel de conocimiento	1-2	Cualitativa politónica	Escala Ordinal	Mala (20 – 46)
				- manejo de estrés	3-4		Siempre [5]	
				- solución analítica	5-6		Casi siempre [4]	
			Competencias laborales genéricas	- Coaching y comunicaciones	7-8		Algunas veces [3]	Buena (74– 100)
				- Ganar poder e influencia	9-10		Casi nunca [2]	
				- Motivación a los demás	11		Nunca [1]	
			Competencias laborales específicas	- Manejo de conflictos	12-13			
				- Delegación	14-15			
				- Formación de equipos y trabajo en equipo	16-17			
				- Liderar el cambio positivo	18-20			

Nota: Modificado de Inventario competencias Gerenciales y de habilidades (Mintzberg 1975)

2.3. Población, muestra, muestreo y criterios de selección

2.3.1. Población

Se describe población de estudio, como un todo y que es propio de investigar, y sobre esta se puede intervenir en los resultados, su cultura, características, nivel social que permitan ver las diferencias unos de otros (53).

En la investigación, la población de estudio es de 365 enfermeras (os) del Hospital S.J.L.

2.3.2. Muestra

Se describe a la muestra, como aquella que toma en cuenta a todas las personas que son propias de investigar; el investigador cree necesario obtener la muestra con la aplicación de la siguiente formula estadística (54).

La muestra final corresponde a 188 enfermeros (as) del Hospital S.J.L.

$$n = \frac{Z^2 PQN}{E^2 (N-1) + Z^2 PQ}$$

Donde:

- N: Tamaño de la población = 365 profesionales de enfermería.
- $Z\alpha$: Nivel de confianza al 95% = 1,96.
- p: probabilidad de respuesta adecuada en los encuestados (equivaldrá a 0,5)
- $q = 1 - p$
- e: error de muestreo = 0.05
- n: tamaño de muestra = ¿?

Reemplazando:

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 365}{0.05^2 (365 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 188$$

2.3.3. Muestreo

El muestreo corresponde al probabilístico aleatorio simple, es decir que todo el personal de enfermería tienen la probabilidad de hacerse partícipes en la investigación, los cuales se seleccionaran al azar o sorteo.

2.3.4. Criterios de selección

a. Criterios de inclusión

- * Enfermero (a) nombrado y contratado.
- * Enfermero (a) con la categoría de licenciado y técnico de ambos sexos.
- * Enfermero (a) que participen voluntariamente de la investigación y firmen el consentimiento informado.

b. Criterios de exclusión

- * Enfermero (a) nombrado y contratado con menos de seis meses de vínculo laboral.
- * Enfermero (a) en condición de terceros y destacados.
- * Enfermero (a) que este vacacionando y/o licencia.
- * Enfermero (a) que no complete el desarrollo de las encuestas.

2.4. Técnica e Instrumento de recopilación de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica

Para medir riesgos psicosociales y competencia laboral se aplicó la “encuesta” como técnica a utilizar.

Es la más utilizada para la recabar datos, se basa en un grupo de preguntas o cuestionarios que se planifican con el fin de tener información de las personas” (55).

2.4.2. Instrumento

El instrumento, “es el procedimiento usado para inscribir información de las variables que tenemos pensado”. Para ambas variables se aplicó un Cuestionario que constó de 20 ítems y 20 ítems respectivamente, con alternancia de respuestas múltiples, de tipo Lickert.

Tabla 3

Ficha técnica de riesgos psicosociales
1. Nombre: Cuestionario ISTAS (Modelo COPSOQ)
2. Autor: Yesi Abanto Malaver (2018) tesis “Estrés laboral y Riesgo psicosocial en enfermeros del centro quirúrgico del Nosocomio Cayetano Heredia, 2018” de la Universidad Cesar Vallejo.
3. Adaptación: Lesvi Leonard Farfán Ato (2019)
4. Objetivo: Conocer la existente relación de riesgos psicosociales y competencia laboral de los enfermeros (as) del Hospital S.J.L.
5. Administración: Personal
6. Duración: 25 minutos
7. Aplicación: 188 Enfermeras (os)
8. Número de ítems: 20
9. Escala de medición: Siempre [5], Casi siempre [4], Algunas veces [3], Casi nunca [2], Nunca [1].
10. Niveles y rango: “Bajo” (20 – 46), “Regular” (47 – 73), “Alto” (74 – 100).

Tabla 4

Ficha técnica de Competencia laboral

1. Nombre: Modificado de Inventario de Habilidades y competencias Gerenciales (Mintzberg 1975)
 2. Autor: Ofelia Chelin Pinco (2017) tesis “Competencia laboral y síndrome de Burnout en enfermeras (os) en el servicio de hospitalizados del Nosocomio Nacional 2 de mayo, 2017” de la Universidad Cesar Vallejo.
 3. Adaptación: Lesvi Leonard Farfán Ato (2019)
 4. Objetivo: Conocer la existente relación entre los riesgos psicosociales y la competencia laboral de los enfermeros (as) del Hospital S.J.L.
 5. Administración: Personal
 6. Duración: 25 minutos
 7. Aplicación: 188 Enfermeras (os)
 8. Número de ítems: 20
 9. Escala de medición: Siempre [5], Casi siempre [4], Algunas veces [3], Casi nunca [2], Nunca [1].
 10. Niveles y rango: “Mala” (20 – 46), “Regular” (47 – 73), “Buena” (74 – 100).
-

2.4.3. Validez y confiabilidad del instrumento.

A pesar que, tanto el instrumento de Riesgo psicosocial como el de Competencia laboral son escalas empleadas en otros trabajos de investigación, se le hará un procedimiento de validación mediante crítica de jueces (juicio de expertos), quienes evaluarán el contenido de cada uno de los instrumentos; cumpliendo con las especificaciones establecidas de la Universidad Cesar Vallejo.

Asimismo, tomando como referencia un muestreo piloto, previo a la toma de datos propiamente dicha, la confiabilidad de este instrumento, usado en la investigación, se realizó a través del coeficiente Alfa de Cronbach, por ser escala politónica.

Tabla 5

Validación de expertos		
Validador	Grado académico	Resultado
Jimmy Carlos Orihuela Salazar	Magister	Aplicable
Cristina Lizbet Ruiz Quilcat	Magister	Aplicable
Quiñones Castillo Karlo Ginno	Magister	Aplicable

Tabla 6

Fiabilidad de riesgos psicosociales	
Alfa de Cronbach	Número de elementos
,883	20

Interpretación

La resultante obtenida de la estadística de fiabilidad nos da un Alfa de 0,883; se concluye que la medición del instrumento es “confiable”.

Tabla 7

Fiabilidad de competencia laboral	
Alfa de Cronbach	Número de elementos
,828	20

Interpretación

La resultante obtenida de la estadística de fiabilidad nos da un Alfa de 0,828; se concluye que la medición del instrumento de competencia laboral es “confiable”.

2.5. Procedimiento.

- Selección de los sujetos de estudio, mediante el muestreo correspondiente y cumplimiento de los criterios de selección, entre ellos, la entrega y firma del consentimiento informado.
- Entrega de las escalas de riesgo psicosocial y competencia laboral, para la recopilación de información.
- Organización y control de los datos recolectados.
- Preparación de la base de datos y posterior análisis estadístico.
- Análisis estadístico de datos recolectados y creación de tablas y gráficos para su presentación.

2.6. Método de análisis de datos

Los aportes recogidos se ingresaran a una base de datos, con ayuda del software SPSS versión 25 y Excel 2016, donde se procesara la información, esta será presentada en gráfico de barras, tabla de frecuencias y porcentajes; donde se analizara e interpretara, contratándose con el marco teórico. En la prueba de hipótesis se empleara el coeficiente de Spearman, para verificar la relación de las variables riesgos psicosociales y competencia laboral.

2.7. Consideraciones éticas

Con respecto a los aspectos éticos, la investigación cumple con la normativa establecida por la Universidad Cesar Vallejo, respecto a la confidencialidad de los datos brindados por los encuestados, cabe recalcar que en el transcurso de la investigación se respetaron los derechos de autor ejecutando las correspondientes citas textuales.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo

Tabla 8. Riesgos psicosociales de los profesionales de Enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho en el año 2019”.

Riesgos psicosociales	N	%
Bajo	18	9,57
Regular	45	23,94
Alto	125	66,49
Total	188	100,0

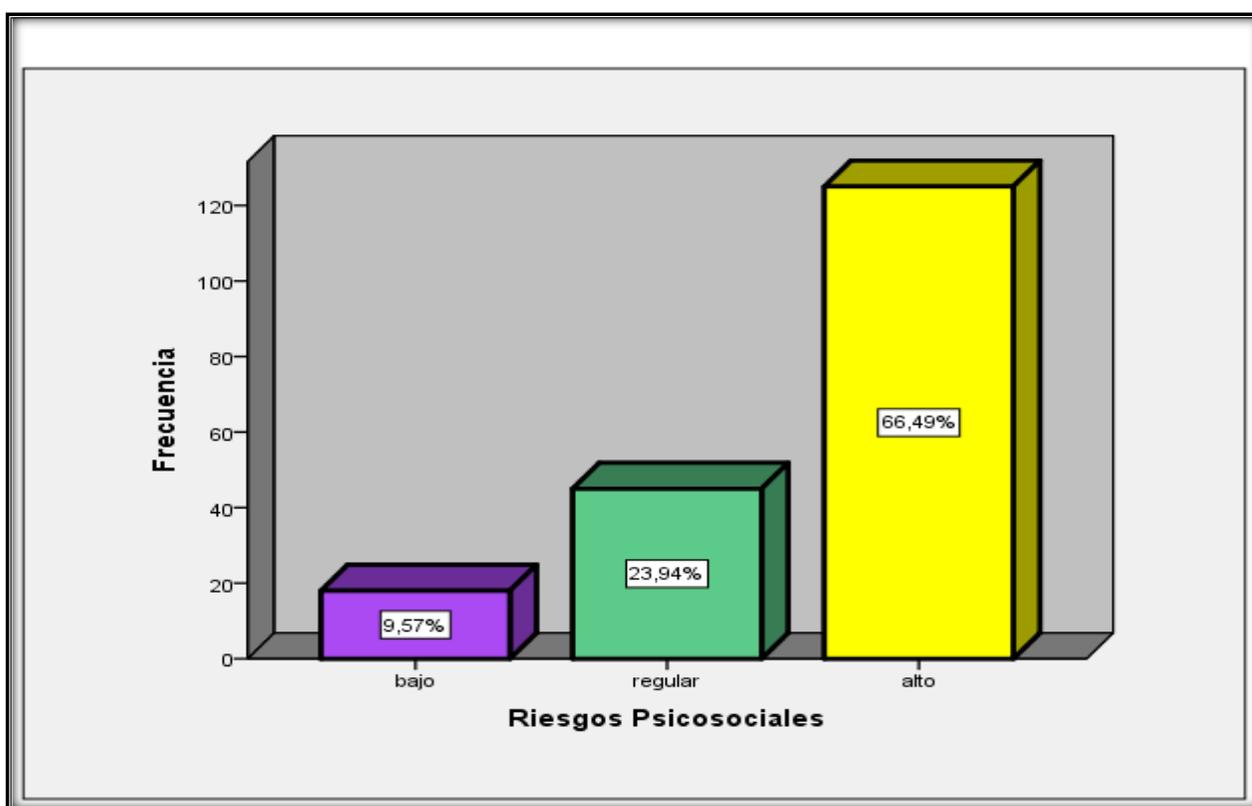


Figura 1: Riesgos psicosociales

Se interpreta:

En la tabla 8 y figura 1 vinculadas a las frecuencias de los riesgos psicosociales que implica a: las exigencias psicológicas, el control sobre el trabajo, el apoyo social, las compensaciones del trabajo y la doble presencia indican que de los 188 enfermeros (as) encuestados, el 9.6% tienen

una nivelación “baja”, el 23.9% tienen una nivelación “regular” y el 66.5% tienen una nivelación “alta”; este resultado nos da entender que los riesgos psicosociales del personal de enfermería del Hospital S.J.L.-2019, se encuentra en un lugar alto; quiere decir que en estos profesionales hay presencia de estos riesgos.

Tabla 9. Exigencias psicológicas de los profesionales de Enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho en el año 2019”.

Exigencias psicológicas	N	%
Bajo	22	11,70
Regular	47	25,00
Alto	119	63,30
Total	188	100,0

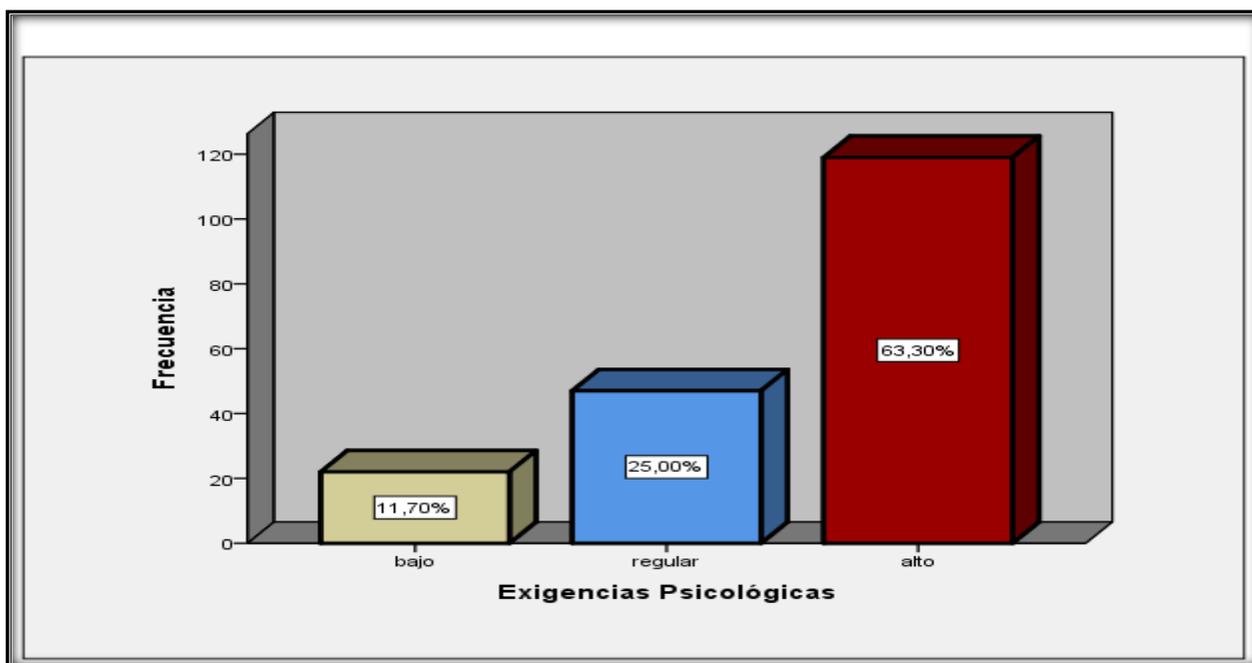


Figura 2: Exigencias psicológicas

Se interpreta:

En la tabla 9 y figura 2 vinculadas a las frecuencias de las exigencias psicológicas, indican que de los 188 enfermeros (as) encuestados, el 11.7% tienen una nivelación “baja”, el 25.0% tienen una nivelación “regular” y el 63.3% tienen una nivelación “alta”; este resultado nos da entender

que las exigencias psicológicas del personal de enfermería del Hospital S.J.L.-2019, se encuentra en un lugar alto; quiere decir que en estos profesionales hay presencia de este tipo de riesgo.

Tabla 10. Control sobre el trabajo de los profesionales de Enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho en el año 2019”.

Control sobre el trabajo	N	%
Bajo	06	3,19
Regular	53	28,19
Alto	129	68,62
Total	188	100,0

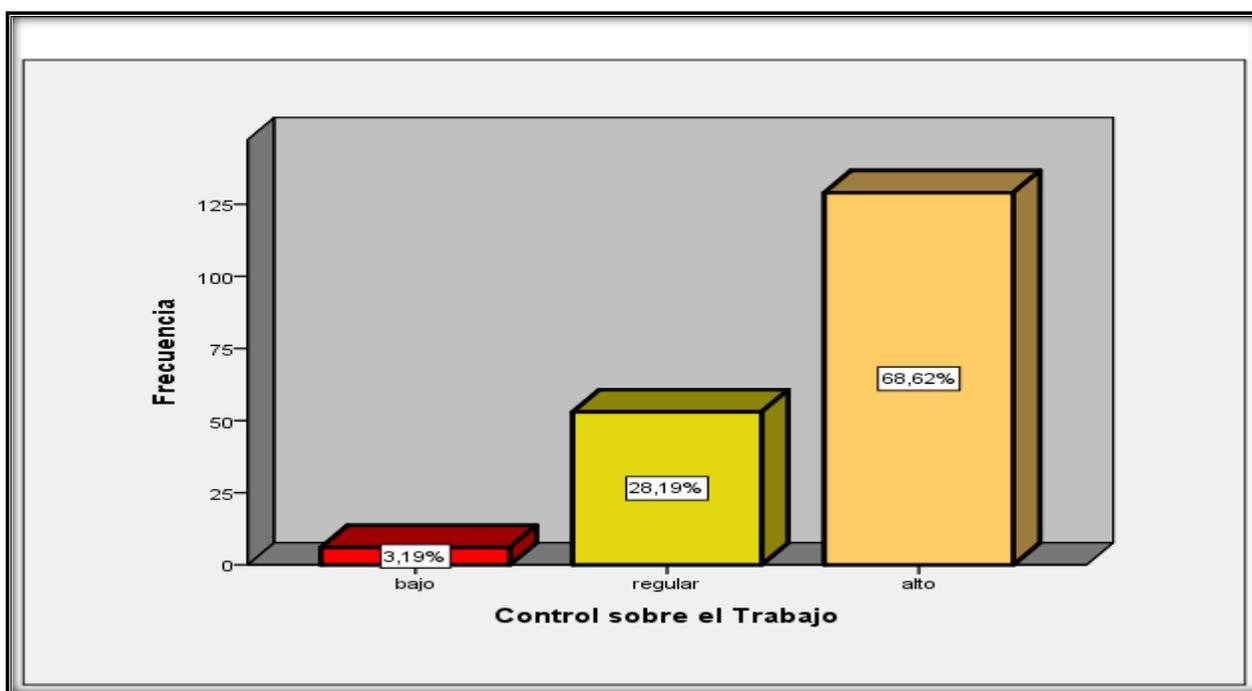


Figura 3: Control sobre el trabajo

Se interpreta:

En la tabla 10 y figura 3 vinculadas a las frecuencias del control sobre el trabajo, indican que de los 188 enfermeros (as) encuestados, el 3.2% tienen una nivelación “baja”, el 28.2% tienen una nivelación “regular” y el 68.6% tienen una nivelación “alta”; este resultado nos da entender

que el control sobre el trabajo de los enfermeros (as) del Hospital S.J.L.-2019, se encuentra en un lugar alto; quiere decir que en estos profesionales hay presencia de este tipo de riesgo.

Tabla 11. Apoyo social de los profesionales de Enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho en el año 2019”.

Apoyo social	N	%
Bajo	06	3,19
Regular	46	24,47
Alto	136	72,34
Total	188	100,0

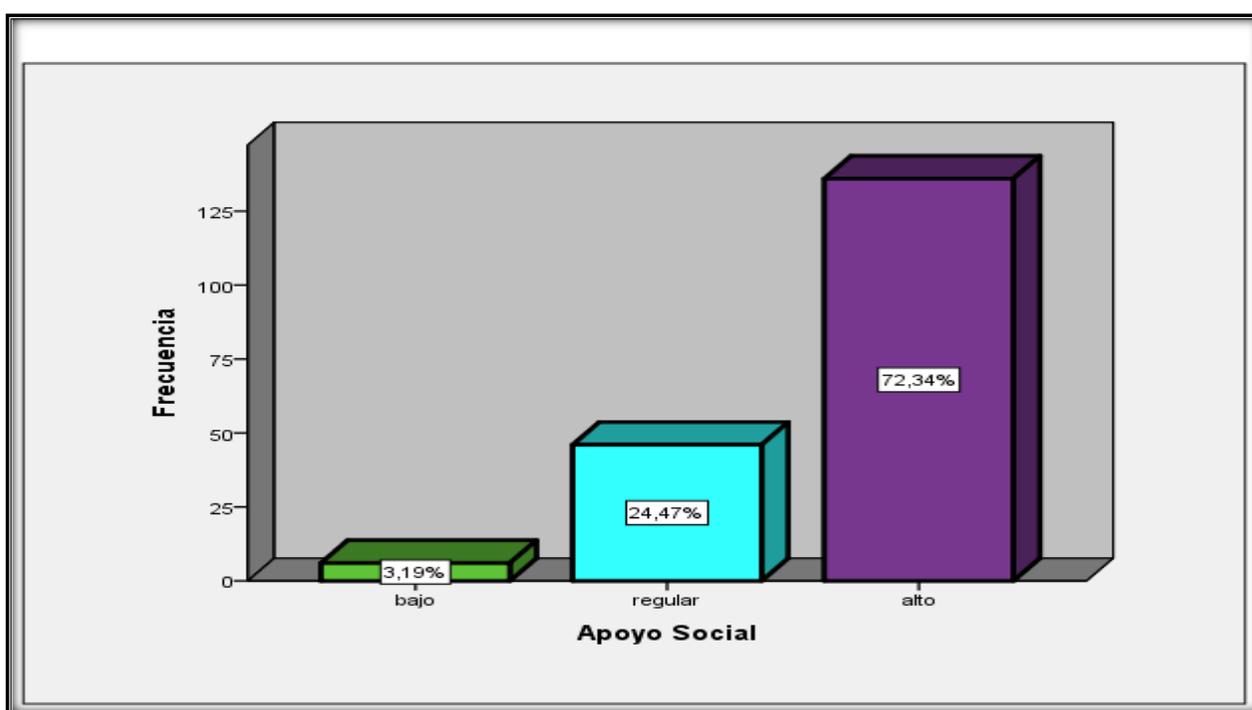


Figura 4: Apoyo social

Se interpreta:

En la tabla 11 y figura 4 vinculadas a las frecuencias del apoyo social, indican que de los 188 enfermeros (as) encuestados, el 3.2% tienen una nivelación “baja”, el 24.5% tienen una nivelación “regular” y el 72.3% tienen una nivelación “alta”; este resultado nos da entender que el apoyo social de los enfermeros (as) del Hospital S.J.L.-2019, se encuentra en un lugar alto; quiere decir que en estos profesionales hay presencia de este tipo de riesgo.

Tabla 12. Compensaciones del trabajo de los profesionales de Enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho en el año 2019”.

Compensaciones del trabajo	N	%
Bajo	07	3,72
Regular	46	24,47
Alto	135	71,81
Total	188	100,0

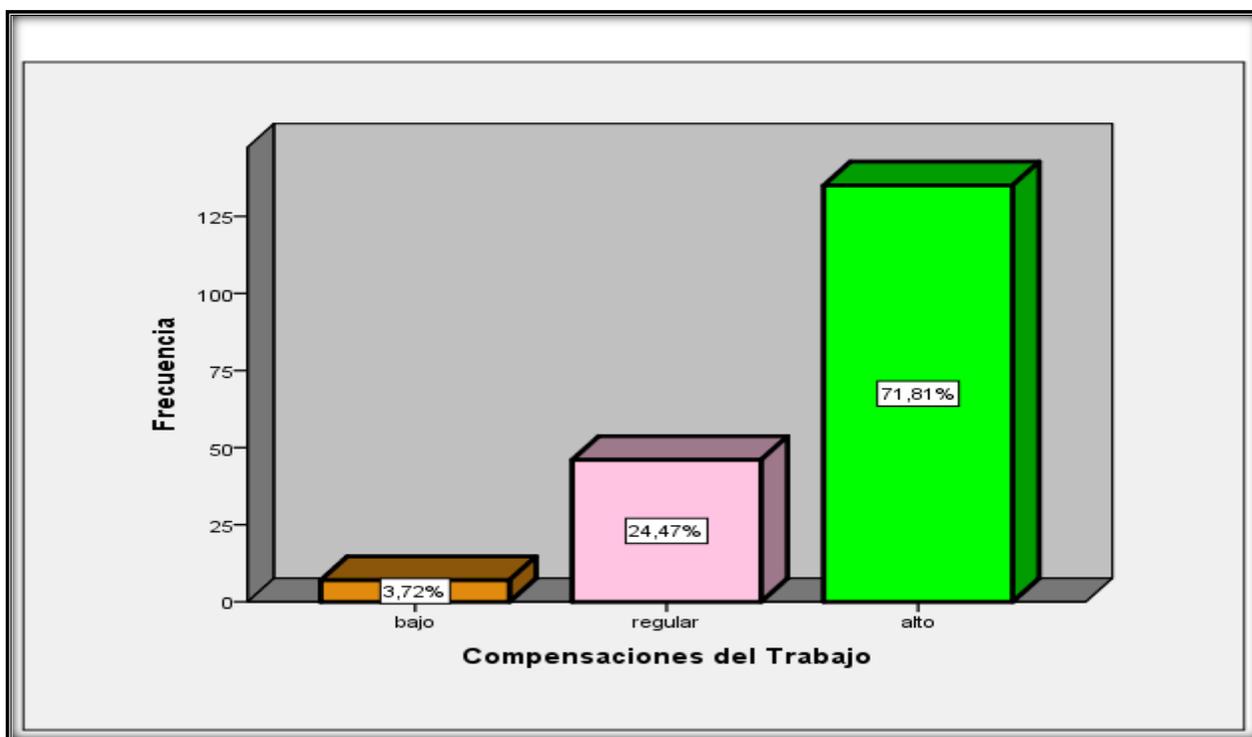


Figura 5: compensaciones del trabajo

Se interpreta:

En la tabla 12 y figura 5 vinculadas a las frecuencias de las compensaciones del trabajo, indican que de los 188 enfermeros (as) encuestados, el 3.7% tienen una nivelación “baja”, el 24.5% tienen una nivelación “regular” y el 71.8% tienen una nivelación “alto”; este resultado nos da entender que las compensaciones del trabajo de los enfermeros (as) del Hospital S.J.L.-2019, se encuentra en un lugar alto; quiere decir que en estos profesionales hay presencia de este tipo de riesgo.

Tabla 13. Doble presencia de los profesionales de Enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho en el año 2019”.

Doble presencia	N	%
Bajo	05	2,66
Regular	54	28,72
Alto	129	68,62
Total	188	100,0

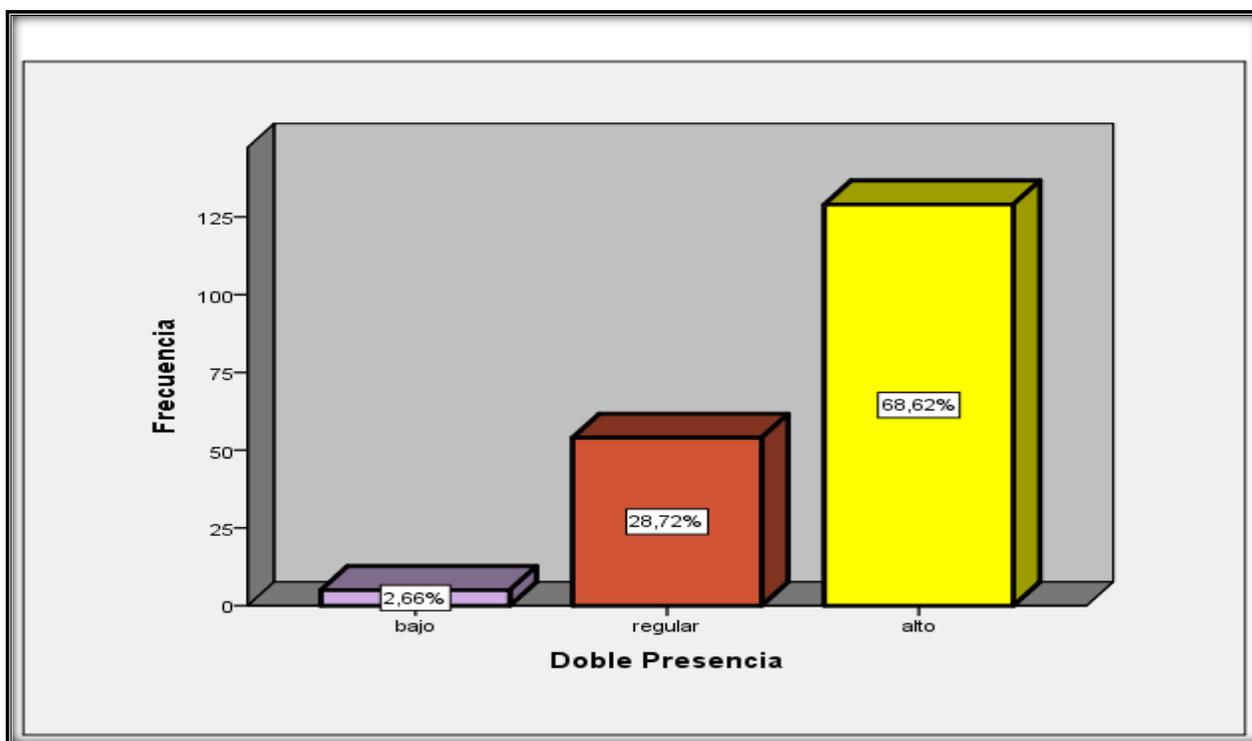


Figura 6: Doble presencia

Se interpreta:

En la tabla 13 y figura 6 vinculadas a las frecuencias de la doble presencia, indican que de los 188 enfermeros (as) encuestados, el 2.7% tienen una nivelación “baja”, el 28.7% tienen una nivelación “regular” y el 68.6% tienen una nivelación “alta”; este resultado nos da entender que la doble presencia de los enfermeros (as) del Hospital S.J.L.-2019, se encuentra en un lugar alto; quiere decir que en estos profesionales hay presencia de este tipo de riesgo.

Tabla 14. Competencia laboral de los profesionales de Enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho en el año 2019”.

Competencia laboral	N	%
Bajo	05	2,66
Regular	34	18,09
Alto	149	79,26
Total	188	100,0

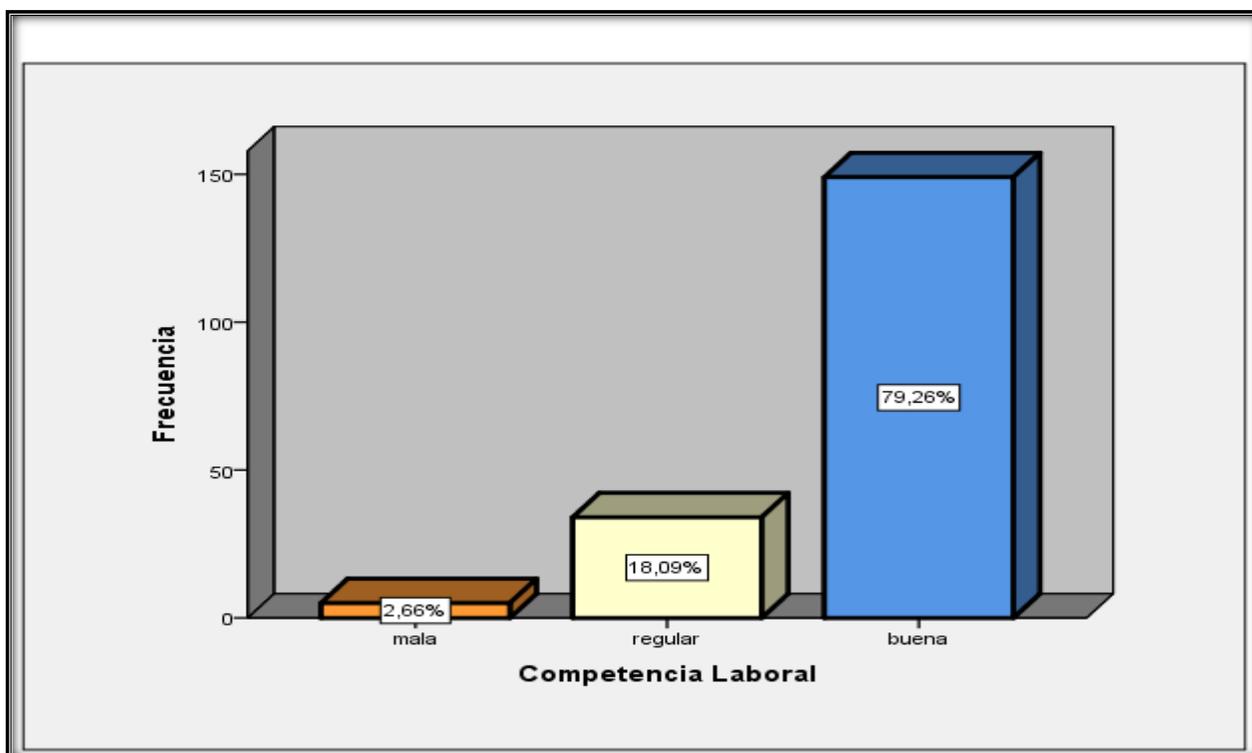


Figura 7: Competencia laboral

Se interpreta:

En la tabla 14 y figura 7 vinculadas a las frecuencias de la competencia laboral que implica a: las competencias básicas, las competencias genéricas y las competencias específicas, indican que de los 188 enfermeros (as) encuestados, el 2.7% tienen una nivelación “mala”, el 18.1% tienen una nivelación “regular” y el 79.3% tienen una nivelación “buena”; este resultado nos da entender que la competencia laboral de los enfermeros (as) del Hospital S.J.L.-2019, se encuentra en un buen lugar; quiere decir que en estos profesionales hay presencia de buena competencia.

Tabla 15. Contingencia V1: Riesgos psicosociales * V2: Competencia laboral

		V1: Riesgos psicosociales				
			Bajo	Regular	Alto	
Total						
V2: Competencia laboral	Mala	Recuento	2	2	1	5
		% del total	1.1%	1.1%	0.5%	2.7%
	Regular	Recuento	3	14	17	34
		% del total	1.6%	7.4%	9.0%	18.1%
	Buena	Recuento	13	29	107	149
		% del total	6.9%	15.4%	56.9%	79.3%
Total		Recuento	18	45	125	188
		% del total	9.6%	23.9%	66.5%	100.0%

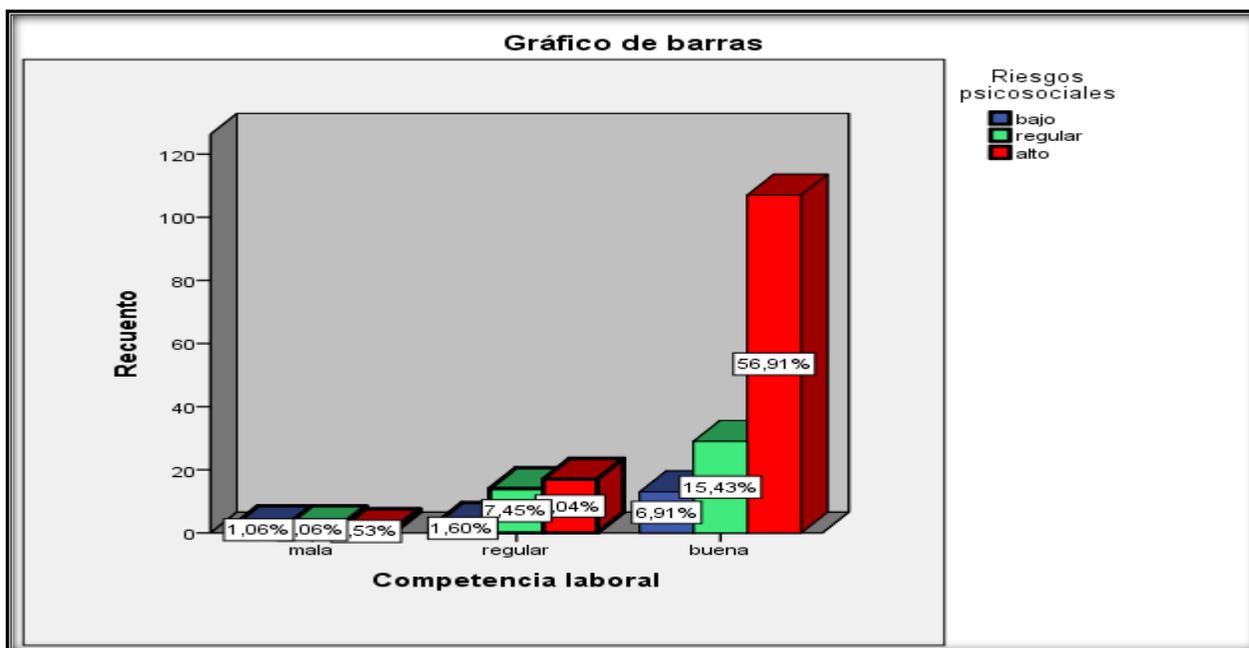


Figura 8: contingencia Riesgos psicosociales * Competencia laboral

Se interpreta:

Los riesgos psicosociales entrecruzada a la competencia laboral de los enfermeros (as) del Hospital S.J.L.-2019, según la tabla 15 y figura 8 se visualiza que el 9.6% tienen una nivelación baja, el 23.9% tienen una nivelación regular y el 66.5% tienen una nivelación alta.

Sobre la competencia laboral cruzada con los riesgos psicosociales de los enfermeros (as) del Hospital S.J.L.-2019, según la tabla 15 y figura 8 se visualiza que el 2.7% tienen una nivelación

mala, el 18.1% tienen una nivelación regular y el 79.3% tienen una nivelación buena. Se puede deducir que hay presencia alta de riesgos psicosociales y de buena competencia laboral en dicho nosocomio.

Tabla 16. Contingencia D1: Exigencias psicológicas * V2: Competencia laboral

Total		D1: Exigencias psicológicas				
		Bajo	Regular	Alto		
V2: Competencia laboral	Mala	Recuento	4	1	0	5
		% del total	2.1%	0.5 %	0.0%	2.7%
	Regular	Recuento	4	11	19	34
		% del total	2.1%	5.9%	10.1%	8.1%
	Buena	Recuento	15	35	99	149
		% del total	8.0%	18.6%	52.7%	79.3%
Total		Recuento	23	47	118	188
		% del total	12.2%	25.0%	62.8%	100.0%

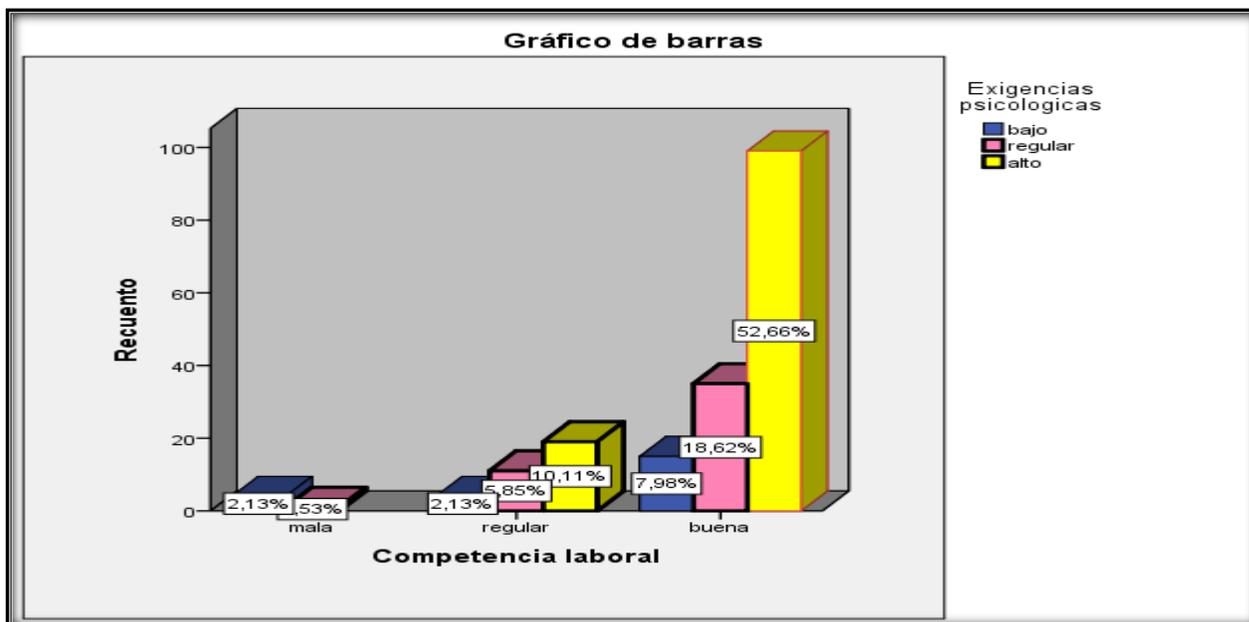


Figura 9: contingencia Exigencias psicológicas * Competencia laboral

Se interpreta:

Las exigencias psicológicas entrecruzada a la competencia laboral de los enfermeros (as) del Hospital S.J.L.-2019, según la tabla 16 y figura 9 se visualiza que el 12.2% tienen una nivelación baja, el 25.0% tienen una nivelación regular y el 62.8% tienen una nivelación alta.

Sobre la competencia laboral cruzada con las exigencias psicosociales de los enfermeros (as) del Hospital S.J.L.-2019, según la tabla 16 y figura 9 se visualiza que el 2.7% tienen una nivelación mala, el 18.1% tienen una nivelación regular y el 79.3% tienen una nivelación buena. Se puede deducir que hay presencia alta de exigencias psicológicas y de buena competencia laboral en dicho nosocomio.

Tabla 17. Contingencia D2: Control sobre el trabajo * V2: Competencia laboral

		D2: Control sobre el trabajo				
		Bajo	Regular	Alto		
Total						
V2: Competencia laboral	Mala	Recuento	4	1	0	5
		% del total	2.1%	0.5 %	0.0%	2.7%
	Regular	Recuento	0	13	21	34
		% del total	0.0%	6.9%	11.2%	18.1%
	Buena	Recuento	2	39	108	149
		% del total	1.1%	20.7%	57.4%	79.3%
Total		Recuento	6	53	129	188
		% del total	3.2%	28.2%	68.6%	100.0%

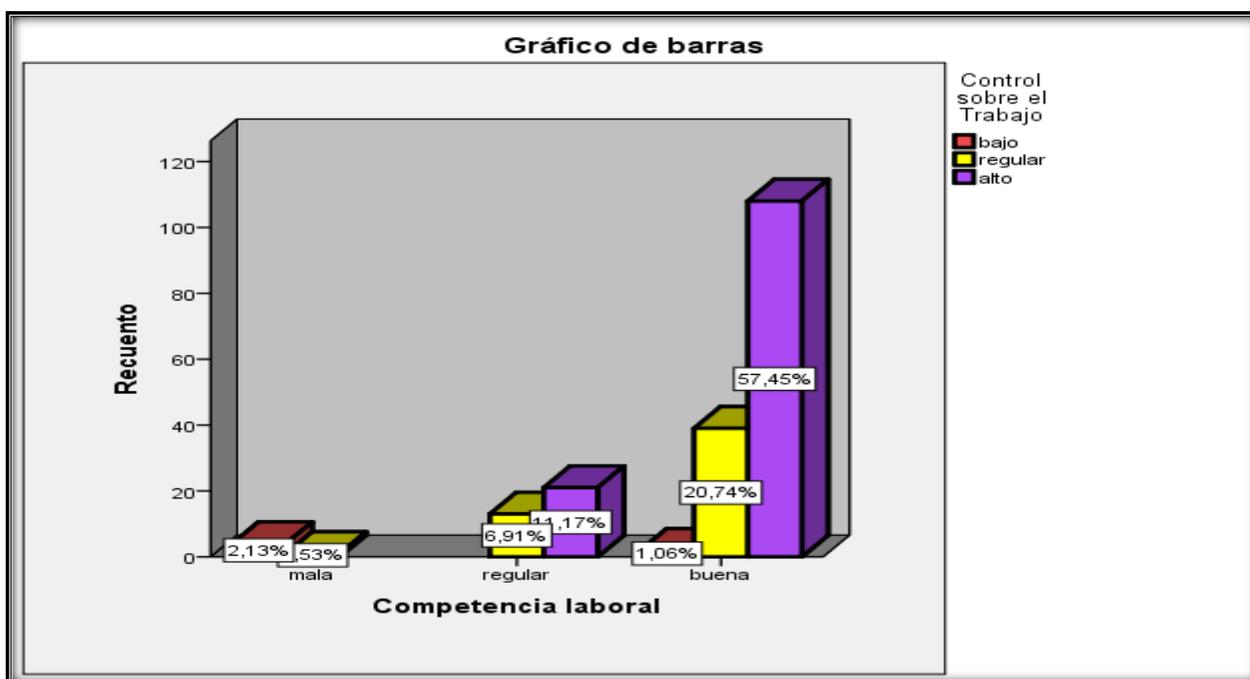


Figura 10: contingencia Control sobre el trabajo * Competencia laboral

Se interpreta:

Sobre el control sobre el trabajo entrecruzada con la competencia laboral de los enfermeros (as) del Hospital S.J.L.-2019, según la tabla 17 y figura 10 se visualiza que el 3.2% tienen una nivelación baja, el 28.2% tienen una nivelación regular y el 68.6% tienen una nivelación alta. Sobre la competencia laboral cruzada con el control sobre el trabajo de los enfermeros (as) del Hospital S.J.L.-2019, según la tabla 17 y figura 10 se visualiza que el 2.7% tienen una nivelación mala, el 18.1% tienen una nivelación regular y el 79.3% tienen una nivelación buena. Se puede deducir que hay presencia alta del control sobre el trabajo y de buena competencia laboral en dicho nosocomio.

Tabla 18. Contingencia D3: Apoyo social * V2: Competencia laboral

		D3: Apoyo social				
		Bajo	Regular	Alto	Total	
V2: Competencia laboral	Mala	Recuento	4	0	1	5
		% del total	2.1%	0.0%	0.5%	2.7%
	Regular	Recuento	0	11	23	34
		% del total	0.0%	5.9%	12.2%	18.1%
	Buena	Recuento	2	35	112	149
		% del total	1.1%	18.6%	59.6%	79.3%
Total	Recuento	6	46	136	188	
	% del total	3.2%	24.5%	72.3%	100.0%	

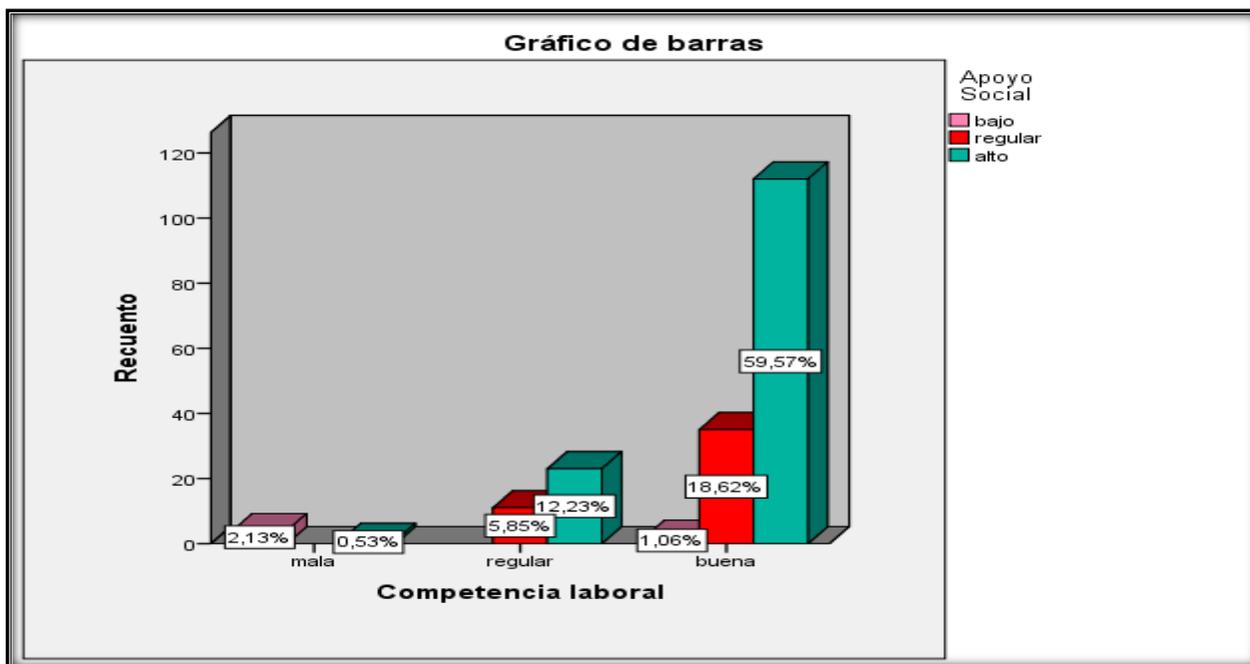


Figura 11: contingencia Apoyo social y Competencia laboral

Se interpreta:

El apoyo social entrecruzada con la competencia laboral de los enfermeros (as) del Hospital S.J.L.-2019, según la tabla 18 y figura 11 se visualiza que el 3.2% tienen una nivelación baja, el 24.5% tienen una nivelación regular y el 72.3% tienen una nivelación alta.

Sobre la competencia entrecruzada con el apoyo social de los enfermeros (as) del Hospital S.J.L.-2019, según la tabla 18 y figura 11 se visualiza que el 2.7% tienen una nivelación mala, el 18.1% tienen una nivelación regular y el 79.3% tienen una nivelación buena. Se puede deducir que hay presencia alta del apoyo social y de buena competencia laboral en dicho nosocomio.

Tabla 19. Contingencia D4: Compensaciones del trabajo * V2: Competencia laboral

		D4: Compensaciones del trabajo				
			Bajo	Regular	Alto	
V2: Competencia laboral	Mala	Recuento	3	1	1	5
		% del total	1.6%	0.5 %	0.5%	2.7%
	Regular	Recuento	1	10	23	34
		% del total	0.5%	5.3%	12.2%	18.1%
	Buena	Recuento	3	35	111	149
		% del total	1.6%	18.6%	59.0%	79.3%
Total	Recuento	7	46	135	188	
	% del total	3.7%	24.5%	71.8%	100.0%	

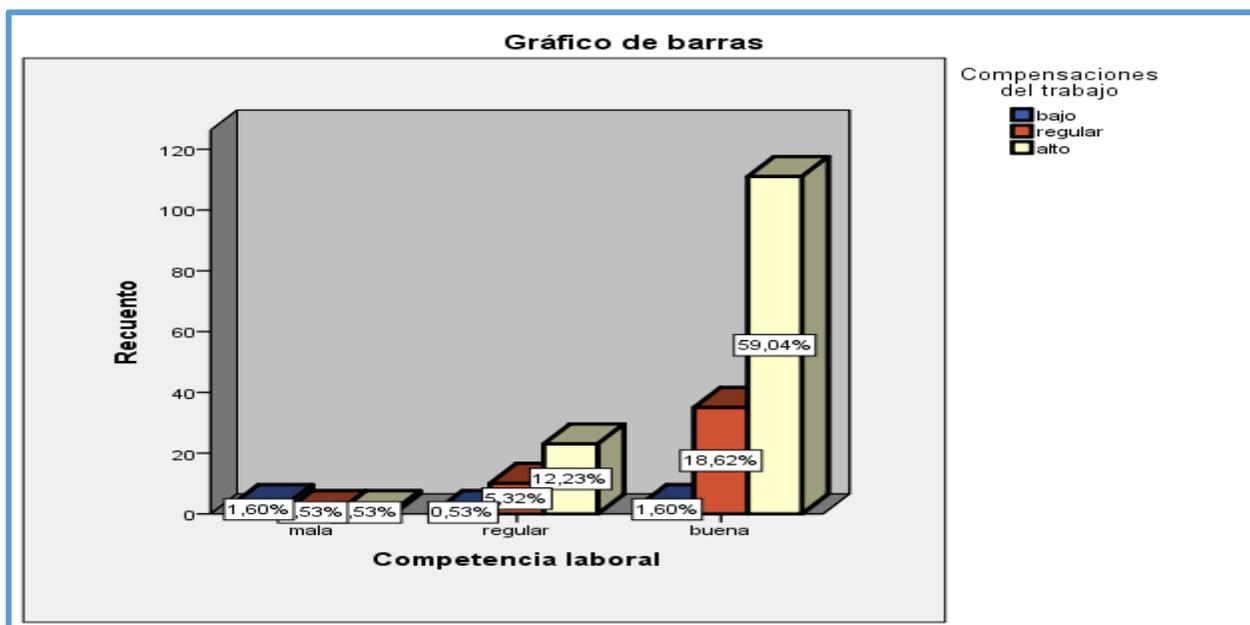


Figura 12: contingencia: Compensaciones del trabajo y Competencia laboral

Se interpreta:

Sobre las compensaciones del trabajo entrecruzada con la competencia laboral de los enfermeros (as) del Hospital S.J.L.-2019, según la tabla 19 y figura 12 se visualiza que el 3.7% tienen una nivelación baja, el 24.5% tienen una nivelación regular y el 71.8% tienen una nivelación alta.

Sobre la competencia laboral cruzada con las compensaciones del trabajo de los enfermeros (as) del Hospital S.J.L.-2019, según la tabla 19 y figura 12 se visualiza que el 2.7% tienen una nivelación mala, el 18.1% tienen una nivelación regular y el 79.3% tienen una nivelación buena. Se puede deducir que hay presencia alta de las compensaciones del trabajo y de buena competencia laboral en dicho nosocomio.

Tabla 20. Contingencia D5: Doble presencia * V2: Competencia laboral

		D5: Doble presencia				
		Bajo	Regular	Alto	Total	
V2: Competencia	Mala	Recuento	3	1	1	5
		% del total	1.6%	0.5 %	0.5%	2.7%
	Regular	Recuento	0	13	21	34
		% del total	0.0%	6.9%	11.2%	8.1%
	Buena	Recuento	2	40	107	149
		% del total	1.1%	21.3%	56.9%	9.3%
Total		Recuento	5	54	129	188
		% del total	2.7%	28.7%	68.6%	100.0%

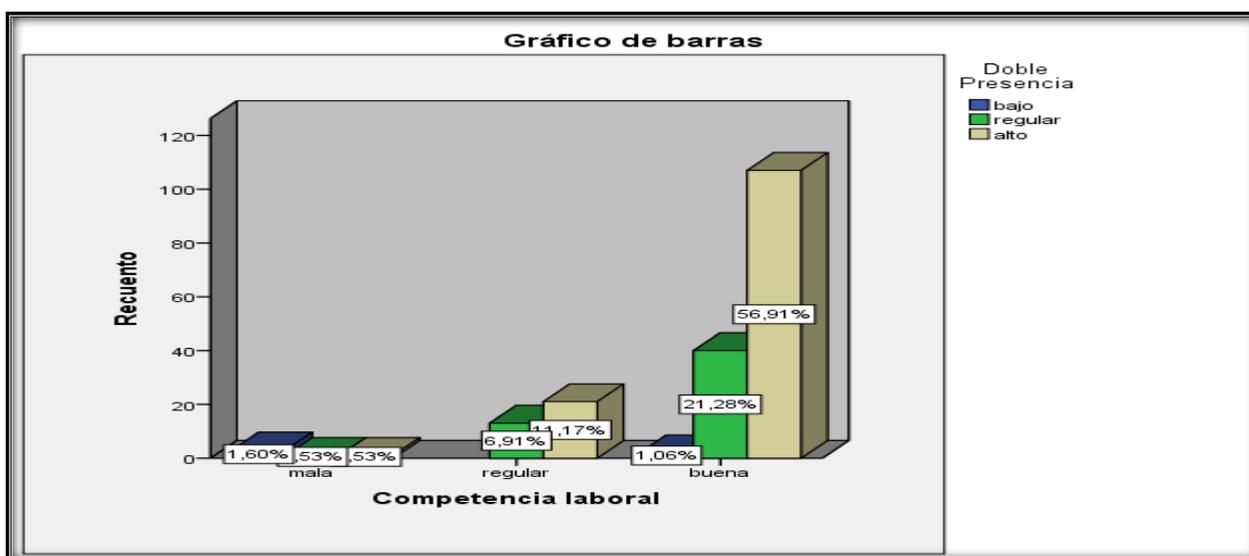


Figura 13: contingencia Doble presencia y Competencia laboral

Se interpreta:

La doble presencia entrecruzada con la competencia laboral de los enfermeros (as) del Hospital S.J.L.-2019, según la tabla 20 y figura 13 se visualiza que el 2.7% tienen una nivelación regular baja, el 28.7% tienen una nivelación regular y el 68.6% tienen una nivelación alta.

Sobre la competencia laboral cruzada con la doble presencia de los enfermeros (as) del Hospital S.J.L.-2019, según la tabla 20 y figura 13 se visualiza que el 2.7% tienen una nivelación mala, el 18.1% tienen una nivelación regular y el 79.3% tienen una nivelación buena. Se puede deducir que hay alta presencia de la doble presencia y de buena competencia laboral en dicho nosocomio.

Prueba de normalidad

Tabla 21

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov			
	Estadístico	Gl.	Sig.
“Riesgos psicosociales”	,407	188	,000
“Competencia laboral”	,478	188	,000
“Exigencias psicológicas”	,389	188	,000
“Control sobre el trabajo”	,425	188	,000
“Apoyo social”	,444	188	,000
“Compensaciones del trabajo”	,440	188	,000
“Doble presencia”	,426	188	,000

En la tabla 21, se considera “Kolmogorov-Smirnov”, porque la cantidad supera a los cincuenta encuestados, por lo tanto, la correlación utilizada es la “estadística no paramétrica”.

En vista que los valores son menores a 0.05, estadísticamente se demuestra que se debe rechazar la “hipótesis nula”, por consecuencia, no hay una distribución normal de los datos, concluyendo que este estudio utilizó el Rho Spearman para la comprobación de hipótesis con estadística no paramétrica.

Prueba de hipótesis

Comprobación de la hipótesis general

H0: No hay vinculación significativa de los riesgos psicosociales y competencia laboral de los enfermeros (as) del H.S.J.L., 2019.

H: Si hay vinculación significativa entre los riesgos psicosociales y competencia laboral de los enfermeros (as) del H.S.J.L., 2019.

Tabla 22

Correlación entre los riesgos psicosociales y competencia laboral

			Riesgos psicosociales	Competencia laboral
Rho de Spearman	Riesgos Psicosociales	coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,216
		N	188	188
	Competencia Laboral	coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,216	1000
		N	188	188

En la tabla 22, la resultante estadística da cuenta de la vinculación existente de ambas variables: con $r = 0.216$. El grado de relación de estas variables mencionadas es “positiva” y un grado correlacional “baja”. La significancia es $p = 0.003$, nos demuestra $p < 0.05$, indicando la existencia de una “relación significativa”, por tal motivo se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Finiquitando, que existe una relación significativamente positiva baja entre los riesgos psicosociales y la competencia laboral en los enfermeros (as) del Hospital S.J.L., 2019.

Comprobación de la hipótesis específica 1

H0: No hay vinculación significativa de los riesgos psicosociales y competencia laboral de los enfermeros (as) del H.S.J.L., 2019.

H: Si hay vinculación significativa entre los riesgos psicosociales y competencia laboral de los enfermeros (as) del H.S.J.L., 2019.

Tabla 23

Correlación entre las exigencias psicológicas y competencia laboral

		Exigencias psicológicas	Competencia laboral
Rho de Spearman	Exigencias psicológicas	coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,184
		N	,011
	Competencia Laboral	coeficiente de correlación	188
		Sig. (bilateral)	,184
	N	,011	1000
		188	188

En la tabla 23, la resultante estadística da cuenta de la relación existente de competencia laboral y exigencias psicosociales es $r = 0.184$. El grado de vinculación es “positiva” y una correlación “muy baja”. La significancia de $p = 0.011$, nos demuestra $p < 0.05$, indicando la existencia de una “relación significativa”, por tal motivo se acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula. Finiquitando que hay una relación significativamente positiva muy baja entre las exigencias psicológicas y la competencia laboral en los enfermeros (as) del Hospital S.J.L., 2019.

Comprobación de la hipótesis específica 2

H0: No hay vinculación significativa de los riesgos psicosociales y competencia laboral de los enfermeros (as) del H.S.J.L., 2019.

H: Si hay vinculación significativa entre los riesgos psicosociales y competencia laboral de los enfermeros (as) del H.S.J.L., 2019.

Tabla 24

Correlación entre control sobre el trabajo y competencia laboral

		Control sobre El trabajo	Competencia laboral
Rho de Spearman	Control sobre el trabajo	coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,202
		N	,005
	Competencia Laboral	coeficiente de correlación	188
		Sig. (bilateral)	,202
	N	,005	188
		188	1000
		,005	188
		188	188

En la tabla 24, la resultante estadística da cuenta de la vinculación existente de competencia laboral y control sobre el trabajo con $r = 0.202$. El grado de vínculo es “positivo” y grado de correlación “baja”. La significancia de $p = 0.005$, nos demuestra que $p < 0.05$, indicando la existencia de una “relación significativa”, por tal motivo se acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula. Finiquitando que hay una relación significativamente positiva baja entre el control sobre el trabajo y la competencia laboral en los enfermeros (as) del Hospital S.J.L., 2019.

Comprobación de la hipótesis específica 3

H0: No hay vinculación significativa de los riesgos psicosociales y competencia laboral de los enfermeros (as) del H.S.J.L., 2019.

H: Si hay vinculación significativa entre los riesgos psicosociales y competencia laboral de los enfermeros (as) del H.S.J.L., 2019.

Tabla 25

Correlación entre el apoyo social y competencia laboral

		Apoyo social	Competencia laboral
Rho de Spearman	Apoyo social	coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,159
		N	,030
			188
		188	188

Competencia Laboral	coeficiente de correlación	,159	1000
	Sig. (bilateral)	,030	
N		188	188

En la tabla 25, la resultante estadística da cuenta de la relación existente competencia laboral y apoyo social con $r = 0.159$. El grado de relación entre la variable y la dimensión mencionada es “positiva” y tiene un grado de vinculación “muy baja”. Una significancia de $p = 0.030$, nos demuestra que $p < 0.05$, indicando la existencia de una “relación significativa”, por tal motivo se acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula. Finiquitando que hay una relación significativamente positiva muy baja entre el apoyo social y la competencia laboral en los enfermeros (as) del Hospital S.J.L., 2019.

Comprobación de la hipótesis específica 4

H0: No hay vinculación significativa de los riesgos psicosociales y competencia laboral de los enfermeros (as) del H.S.J.L., 2019.

H: Si hay vinculación significativa entre los riesgos psicosociales y competencia laboral de los enfermeros (as) del H.S.J.L., 2019.

Tabla 26

Correlación entre las compensaciones del trabajo y competencia laboral

		Compensaciones del trabajo	Competencia laboral
Rho de Spearman	Compensaciones del trabajo	1,000	,148
			,042
		188	188
	Competencia Laboral	,148	1000
		,042	
N		188	188

En la tabla 26, la resultante estadística da cuenta de la vinculación existente competencia laboral y compensaciones del trabajo con $r = 0.148$. El grado de vínculo es “positivo” y un grado de

correlación “muy baja”. La significancia es de $p = 0.042$, nos demuestra que $p < 0.05$ indicando la existencia de una “relación significativa”, por tal motivo se acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula. Finiquitando que hay una relación significativamente positiva muy baja entre las compensaciones del trabajo y la competencia en los enfermeros (as) del Hospital S.J.L., 2019.

Comprobación de la hipótesis específica 5

H0: No hay vinculación significativa de los riesgos psicosociales y competencia laboral de los enfermeros (as) del H.S.J.L., 2019.

H: Si hay vinculación significativa entre los riesgos psicosociales y competencia laboral de los enfermeros (as) del H.S.J.L., 2019.

Tabla 27

Correlación entre la doble presencia y competencia laboral

laboral			Doble presencia	Competencia
Rho de Spearman	Doble presencia	coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,162
		N	188	188
	Competencia Laboral	coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,162	1000
		N	,026	188
			188	188

En la tabla 27, la resultante estadística da cuenta de la relación existente competencia laboral y doble presencia con $r = 0.162$. El grado de vinculación es “positiva” y un grado de correlación “muy baja”. La significancia es de $p = 0.026$, nos demuestra que $p < 0.05$, indicando la existencia de una “relación significativa”, por tal motivo se acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula. Finiquitando que hay una relación significativamente positiva muy baja entre la doble presencia y la competencia laboral en los enfermeros (as) del Hospital S.J.L., 2019.

IV. DISCUSIÓN

La meta general de este estudio es conocer la vinculación existente de los riesgos psicosociales y la competencia laboral del personal de enfermería del Hospital S.J.L.-2019, asimismo se buscó identificar a través de los objetivos específicos la relación existente de las dimensiones de riesgos psicosociales y competencia laboral.

Al finalizar este estudio los resultados encontrados nos demuestra que hay existe relación significativa baja entre riesgos psicosociales y competencia laboral ($Rho=0,216$; $p\leq 0,05$). Nos da entender que la existencia de las condiciones laborales constituyen un riesgo psicosocial para el bienestar psicológico y física para el personal de enfermería. Moncada, et al. (2005); en las dimensiones: exigencias psicológicas (62.8%), control sobre el trabajo (68.6%), apoyo social (72.3%), compensaciones en el trabajo (71.8%), alcanzaron un nivel de riesgo alto; en relación al antecedente Castro C. (2016), en su investigación, cuyo objetivo fue conocer “Los Riesgos psicosociales relacionado al nivel de estrés en enfermeros (as) de UCI y del Centro Quirúrgico de un Nosocomio Privado”, se evidenciaron los siguientes resultados; en que la mayor parte de profesionales se ve un prevalencia desfavorable para la salud en control sobre el trabajo con un 72%, exigencias psicosociales con un 85%, liderazgo y apoyo social con un 70%, estima con un 76% y la doble presencia con un 59%. Se resume, que los enfermeros esta expuestos a estos riesgos.

Respecto a la dimensión exigencias psicológicas con la variable competencia laboral nos demuestra que si existe relación significativa muy baja ($Rho=0,184$; $p\leq 0,05$). Por los resultados demostrados podemos decir, que la cantidad, la intensidad, el tiempo del trabajo y también la responsabilidad para realizar diversas labores. Moncada, et al. (2005), está en relación con la competitividad laboral de las enfermeras (os). En relación al antecedente de Gomez, et al. (2017), pone en evidencia que los empleados son expuestos a largas horas de trabajo, tiempo para descansar reducido, fatiga y sueño por los horarios nocturnos. Concluyendo con un porcentaje predominante del 75% en agotamiento mental y físico por largas jornadas laborales y descanso reducido.

Para la dimensión control sobre el trabajo con la variable competencia laboral nos demuestra que existe relación significativa baja ($Rho=0,202$; $p\leq 0,05$). Por los resultados demostrados

podemos decir, que el nivel de independencia y el crecimiento de las capacidades que dan un rumbo al trabajo. Bosi de Souza. et al. (2010), el tener la autonomía sobre las tareas, permite al empleado estar siempre innovando haciendo posible tener una mayor efectividad en el cumplimiento de las tareas. Fernández. (2016). En relación al antecedente de Castro. (2016), pone en evidencia resultados similares, donde vemos un nivel alto de control sobre el trabajo por parte del empleado, que toma en cuenta la toma de decisiones, capacidad de gestión basados en el tiempo para realizar sus actividades, lo cual arrojaría mayor competitividad en el trabajo de los enfermeros (as). Concluyendo con un porcentaje predominante de 72% en esta dimensión.

Los resultados obtenidos de la dimensión apoyo social con la variable competencia laboral nos demuestra que si existe relación significativa muy baja ($Rho=0,159$; $p<=0,05$). Por los resultados demostrados podemos decir, que las interacciones personales son características que influyen directamente en el trabajo tanto en lo emocional como en lo funcional. Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen (2005), por otro lado Contreras (2011) nos dice que hay diversos factores que nos ligan a la estructura del trabajo como el número de empleados y estilos de mando los cuales van a influir directamente en la competitividad del trabajador. En relación con el antecedente de Quispez. (2016), evidencia en su investigación, que el apoyo social recibido por parte de la entidad de salud, redundando directamente en la buena competencia del trabajador y disminuye la probabilidad de constituir un riesgo psicosocial, y más aún, si esta persona está sujeta a violencia psicológica por parte de sus compañeros o institución. Concluyendo con un porcentaje de 57.4% en esta dimensión.

Para la dimensión compensaciones del trabajo con la variable competencia laboral nos demuestra que si existe relación significativa muy baja ($Rho=0,148$; $p<=0,05$). Por los resultados obtenidos podemos decir que los acontecimientos cuyo contexto manifiesta que se ha invertido un mayor esfuerzo y por lo cual se recepciona una compensación Moncada et al. (2005), sin embargo para Farías (2016) nos dice que uno de los objetivos más importantes en un organización, es retener a los empleados con niveles de competencia optima en cada uno de sus puestos y esto se lograría a través de las compensaciones. En relación con el antecedente de Bravo (2019), evidencia que el acto de no percibir algún reconocimiento por las tareas encomendadas y años destinados al nosocomio, hay una afectación en el clima laboral. Concluyendo con un porcentaje de 53% para esta dimensión.

Respecto a la dimensión doble presencia con la variable competencia laboral nos demuestra que si existe relación significativa muy baja ($Rho=0,162$; $p<=0,05$). Por los resultados obtenidos podemos decir que son las responsabilidades que se originan en casa como en el trabajo, y más todavía si no tenemos el dominio sobre los horarios en el trabajo. Moncada, et al. (2005), por otro lado Ruiz, et al. (2017), dice que mientras el individuo este en horario de un empleo retribuido, debe hacer gestiones necesarias sobre las responsabilidades domiciliarias y, durante el horario privado, debe organizarse de alguna manera sus responsabilidades da la profesion. Relacionado al antecedente de Gómez (2017), da entender que interacción familiar escaza por las exigencias domésticas y laborales influye en la competencia laboral. Se concluye con un porcentaje de 78% para esta dimensión.

V. CONCLUSIONES

- Primera: Se encuentra una vinculación “positiva y baja” ($Rho=0,216$; $p<0,05$), entre los riesgos psicosociales y competencia laboral, por la apreciación del personal de enfermeros del Hospital S.J.L., en conclusión, podemos señalar que ante una alta presencia de riesgos psicosociales hay una buena competencia laboral.
- Segunda: Se encuentra una vinculación “positiva y muy baja” ($Rho=,184$; $p<0,05$), entre exigencias psicológicas y competencia laboral, por la apreciación del personal de enfermeros del Hospital S.J.L., en conclusión, podemos señalar que a mayor presencia de exigencias psicológicas hay una buena competencia laboral.
- Tercera: Se encuentra una vinculación “positiva y baja” ($Rho=,202$; $p<0,05$), entre control sobre el trabajo y competencia laboral según la apreciación de los enfermeros (as) del H.S.J.L., en conclusión, podemos señalar que a mayor presencia del control sobre el trabajo hay una buena competencia laboral.
- Cuarta: Se encuentra una vinculación “positiva y muy baja” ($Rho=,159$; $p<0,05$), entre apoyo social y competencia laboral, por la apreciación del personal de enfermeros del Hospital S.J.L., en conclusión, podemos señalar que a mayor presencia del apoyo social hay una buena competencia laboral.
- Quinta: Se encuentra una vinculación “positiva y muy baja” ($Rho=,149$; $p<0,05$), entre compensaciones del trabajo y competencia laboral, por la apreciación del personal de enfermeros del Hospital S.J.L., en conclusión, podemos señalar que a mayor presencia de las compensaciones del trabajo hay una buena competencia laboral.
- Sexta: Se encuentra una vinculación positiva y muy baja ($Rho=,162$; $p<0,05$), entre doble presencia y competencia laboral, por la apreciación del personal de enfermeros del Hospital S.J.L., en conclusión, podemos señalar que a mayor doble presencia hay una buena competencia laboral.

VI. RECOMENDACIONES

- Primera: A la oficina de administración y Departamento de enfermería, identificar, analizar, neutralizar y controlar los riesgos psicosociales a los que están exhibidos los enfermeros (as), a fin de evitar expresiones ausentes de competitividad en sus labores.
- Segunda: Al Departamento de enfermería, reglamentar la carga de las labores en función del personal y tiempo disponible, con el fin de disminuir los niveles de las exigencias psicológicas que divisan los enfermeros (as), ya que pudiese manifestarse en estrés laboral y no solamente afectar la salud sino también su competencia en las labores.
- Tercera: A la oficina de administración y Departamento de enfermería, gestar técnicas que permitan tener plena autonomía a los enfermeros (as), para ejercer su trabajo, divisoando siempre al crecimiento y desarrollo profesional, de tal manera que estos trabajadores hallen sentido e importancia a las tareas que realizan.
- Cuarta: A la oficina de administración y Departamento de enfermería, priorizar un ambiente agradable de apoyo social entre todos las enfermeros (as) a fin de mejorar las relaciones interpersonales así también la asignación de sus roles con mayor especificidad y claridad, para el cumplimiento de la misión asignada.
- Quinta: A la oficina de administración y Departamento de enfermería, proporcionar un planeamiento de reconocimientos, premiaciones y bonificaciones, en vista que esto cambiaría la percepción de los enfermeros (as), con relación a las compensaciones que recepciona por las labores que realiza; y por consecuencia una buena competencia laboral.
- Sexta: A la oficina de administración y Departamento de enfermería, velar para que las exigencias laborales no interfieran en el compromiso que los enfermeros (as) tienen en sus domicilios, dado que influye en el desarrollo de la competencia laboral.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Peiro J., Rodriguez I. Work stress, leadership and Organizational health. 2014; 29(1): p. 88-99.
2. Consejo de Seguridad y Salud en el trabajo de Lima Metropolitana. Factores de riesgo psiosocial en trabajadores de Lima Metropolitana. Ministerio de Trabajo y Promocion del Empleo, Lima; 2014.
3. Alvarez O. Evaluaciones psicosociales. 2019;: p. 1. <http://psicolabecuador.blogspot.com/2019/03/evaluacion-psicosocial-cacspmec-quito.html>
4. Hatzfeld N. Psychosocial Risks ¿How Can the Past Contribute to Current Debates? Travail et Emploi. 2013; p.33-43.
5. Moreno B. Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Rev. Scielo Medicina Y Seguridad del trabajo. 2011; 57(1): p. 8.
6. Camacho D., Mayorga A. Riesgos laborales psicosociales. perspectiva organizacional, jurídica y social. Rev. Prolegómenos - Derechos y Valores. 2017; XX(40).
7. Ramos V. Factores psicosociales laborales y su relación a la autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018". [Tesis de Maestría]. Perú: Universidad Cesar Vallejo. Escuela de Posgrado; 2018.
8. ESSALUD. Seguridad y salud ocupacional del Centro de prevencion de riesgos del trabajo. 2014. Available from: <http://www.essalud.gob.pe/centro-de-prevencion-de-riesgo-del-trabajo/>.
9. Aldrete *et al.* Factores Psicosociales y Síndrome de Burnout en Personal de Enfermería de una Unidad de Tercer Nivel de Atención a la Salud. Rev. Scielo Ciencia & Trabajo. Ene-Abr 2015; 17(52): p. 32-36.
10. Ramos S., Ceballos P. Humanized care and psychosocial risks: a relationship perceived by professional nurses in chile. Rev. Enfermería: Cuidados Humanizados. 2018; 7(1): p. 26-38.

11. Jimenes C., Orozco N., Caliz M. Factores de riesgos psicosociales en auxiliares de enfermería de un hospital de la red pública en la ciudad de Bogotá, Colombia. *Rev. U.D.C.A Actualidad & Divulgación Científica - Riesgos psicosociales en enfermería*. 2017; 20(1): p. 23-32.
12. Gomez E., Rodriguez A., Rojas M. Riesgos psicosociales en personal de asistencia de una clínica de tercer nivel de la ciudad de Cartagena de Indias en 2016. *Diciembre 2016*; 15(27): p. 77-89.
13. Ceballos *et al.* Psychosocial factors and mental work load: a reality perceived by nurses in intensive care units. *Rev. Latino America Enfermagem*. 2015; 23(2): p. 315-322.
14. Lopez J. *et al.* Evaluación de competencias del profesional de enfermería que labora en hospitales públicos y privados. *Rev. Electronica Enfermeria Actual en Costa Rica*. 2015.
15. Bravo D. Riesgo psicosocial y clima organizacional percibido por los profesionales de salud en tres establecimientos de la Red de salud Túpac Amaru. [Tesis de Maestría]. Perú: Universidad Cesar Vallejo. Escuela de Posgrado; 2019.
16. Abanto Y. Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia. [Tesis de Maestría]. Perú: Universidad Cesar Vallejo. Escuela de Posgrado; 2018.
17. Chelin O. Síndrome de burnout y la competencia laboral de enfermería en los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos De Mayo. [Tesis de Maestría]. Perú: Universidad Cesar Vallejo. Escuela de Posgrado; 2017. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/7006>.
18. Castro C. Riesgos psicosociales y los niveles de estrés en las enfermeras del Centro Quirúrgico y UCI de una clínica privada. 2017; Available from: http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/1040/castro_mc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
19. Quispez C. Factores de riesgo psicosocial que afectan el desempeño laboral Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen. 2016; Available from:

http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2594/1/QUISPEZ_CM.pdf

20. Leka S., Jain A. Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview. Rev. World Health Organization. 2010; p. 5-136.
21. ESSALUD. Factor de riesgo psicosocial en el trabajo. Lima: Rev. Centro de prevención de riesgo del trabajo. 2019.
22. Fernandes C., Pereira A. Exposure to psychosocial risk factors in the context of work: a systematic review. RSP. 2015; 50(24): p. 1-14.
23. Pando M., Varillas W., Aranda C., Elizalde F. Análisis factorial exploratorio del Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo, en Perú. Rev. Scielo - An Fac med. 2016;77(4):365-71.
24. EU-OSHA. Psychosocial risks and stress at work. Valencia-España; 2019. Available from: <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress>.
25. Gil-Monte P. Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. Rev. Scielo Peru Med Exp Salud Publica.; 2012 p.237-41.
26. Moreno B., Baez C. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas practicas. 792110881st ed. Univ. Autonoma , Madrid; 2010.
27. Mikkelsen A., Landsbergis P. The effects of new dimensions of psychological job demands and job control on active learning and occupational health. Rev. RF – Rogaland Research. febrero 2007;; p. 1-32.
28. Luceño L., Martín J., Rubio S. Factores psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad. Rev. Psicología y Psicopedagogía. 2004; 3(1): p. 95-108.
29. Willians J., Buxton O., Berkman L. Psychosocial Workplace Factors and Healthcare Utilization: A Study of Two Employers. Int J Health Policy Mana. 2018; 7: p. 614-622.
30. Moreno B. Los riesgos laborales psicosociales: marco conceptual y contexto socioeconómico. Rev. ORP journal. 2014; 1: p. 4-18.

31. S.H. Fairclough *et al.* The influence of task demand and learning on the psychophysiological response. *Rev. International Journal of Psychophysiology.* 2005; p. 171 – 184.32.
32. CCOHS. Mental Health - Psychosocial Risk Factors in the Workplace. In *Safety CCfOHa..* Canada; 2018.33.
33. Moncada *et al.* Exposición a riesgos psicosociales entre la población asalariada en españa (2004-05): valores de referencia de las 21 dimensiones del cuestionario copsoq istas21. *Rev Esp Salud Pública.* 2008; 82(06): p. 667-675.
34. Bosi de Souza *et al.* Working conditions of nurses: evaluation based on the demand-control model". *Rev. Acta Paul Enferm.* 2010; 23(6): p. 811-817.
35. Hupke M. Psychosocial risks and workers health. *OSH WIKI.* 2013 Julio 11;; p. 3.
36. Gómez., Hernandez., Mendez. Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería. *Rev. Scielo Ciencia & Trabajo.* Abril 2014; 16(49): p. 9-16.
37. Van Stolk C. *et al.* Management of psychosocial risks at work. *EU-OSHA European Agency for Safety and Health at Work.* 2012;; p. 1-64.
38. Lopez P. *et al.* Double presence in feminine workers: balance between work and family life". *Rev. de Comunicación de la SEECI.* 2017; 21(44): p. 33-50.
39. Fukada M. Nursing Competency: Definition, Structure and Development. *Rev. Yonago Acta Med.* 2018.
40. Quispe K. Competencias y desempeño laboral en trabajadores de la Unidad Desconcentrada de la Región Callao.; 2016. from: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17686/Quispe_YKM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
41. Zhi-Xue Zhang. *et al.* Nursing competencies: Personal characteristics contributing to effective nursing performance. *Rev. Journal of Advanced Nursing.* 2001; 33(4): p. 467-474.

42. Tobon S. Formacion basado en competencias. editor: Universidad Complutense. Madrid 2015.
43. Dirección de Gestión del Trabajo en Salud . Competencias Laborales para la mejora del desempeño de los Recursos Humanos en Salud. 1st ed. Lima; 2011.
44. U.S. Department of Health and Human Services. Supply and Demand Projections of the Nursing Workforce: 2014-2030. 2017.
45. Ortiz M. Competencias laborales de las enfermeras del servicio del centro quirurgico del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolome Lima.; [Tesis de Maestría]. Perú: Universidad Cesar Vallejo. Escuela de Posgrado; 2015.
46. Becerra M., Campos F. Enfoque por competencias y sus aportes en la gestion de recursos humanos chile". 2012; Available from: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/116913/Memoria%20MBecerra%20FCamos.pdf?sequence=1>
47. Ayet puigarnau J. Competences for LifeLong Learning. Council of the European Union. 177 enero 2018; p. 4-105.
48. Dirección General de Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos. Competencias Laborales para la mejora del desempeño de los Recursos Humanos en Salud-MINSA , editor. Lima - Perú; 2011.
49. Chen Y. Essential professional core competencies for nurses. Hu li za zhi The journal of nursing. Octubre 2010; 57(5).
50. TUNING Educational Structures in Europe. Nursing - Specific Competences. Tottori University Medical Press; 2000. Available from: <http://www.unideusto.org/tuningeu/competences/specific/nursing.html>.
51. Nelsey L., Brownie S. Effective leadership, teamwork and mentoring – Essential elements in promoting generational cohesion in the nursing workforce and retaining nurses. Collegian the Austrialian Journal of Nursing Practice. 2012; 19(4): p. 197-202.

52. Dohan M., Tan J. Theoretical, Methodological and Practical Challenges in Designing Formative Evaluations of Personal eHealth Tools. Rev. Western Michigan University. 2013; 2(1).
53. Duran A., Robles C., Rodriguez O. Análisis del modelo de gestión para el desarrollo de innovación tecnológica en las universidades públicas de la Costa Caribe colombiana. Rev. Espacios. 2019 ; 40(1): p. 1-12.
54. Ramirez J. Marco Metodologico. Cap. 3 .; 1997. Available from: <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0092506/cap03.pdf>.
55. Bernal C. Metodologia de la Investigacion. ;2010. Available from: https://danilotejeda.files.wordpress.com/2013/05/mi_v_bernal_ruta.pdf.

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Riesgos psicosociales y competencia laboral en el personal de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho -2019							
Autor: Br. Lesvi Leonard Farfán Ato							
Problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre los riesgos psicosociales y la competencia laboral del personal de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho -2019?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre las exigencias psicológicas y la competencia laboral del personal de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho-2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el control sobre el trabajo y la competencia laboral en el personal de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho-2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el apoyo social y la competencia laboral en el personal de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho-2019?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Conocer la relación existente entre los riesgos psicosociales y la competencia laboral del personal de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho-2019</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Conocer la relación existente entre las exigencias psicológicas y la competencia laboral del personal de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho- 2019</p> <p>Conocer la relación existente entre el control sobre el trabajo y la competencia laboral en el personal de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho-2019</p> <p>Conocer la relación existente entre el apoyo social y la competencia laboral en el personal de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho-2019</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación significativa entre los riesgos psicosociales y la competencia laboral del personal de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho-2019</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación significativa entre las exigencias psicológicas y la competencia laboral del personal de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho- 2019</p> <p>Existe relación significativa entre el control sobre el trabajo y la competencia laboral en el personal de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho-2019</p> <p>Existe relación significativa entre el apoyo social y la competencia laboral en el personal de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho-2019</p>	Variable 1: Riesgos psicosociales - Cuantitativa Politonica				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Exigencias psicológicas	<ul style="list-style-type: none"> - Exigencias cuantitativas - Exigencias emocionales - Ritmo de trabajo 	<p>1</p> <p>2-4</p> <p>5</p>	<p>Ordinal</p> <p>Siempre</p> <p>[5]</p> <p>Casi siempre</p> <p>[4]</p> <p>Algunas veces</p> <p>[3]</p> <p>Casi nunca</p> <p>[2]</p> <p>Nunca</p> <p>[1]</p>	<p>Bajo</p> <p>[20 – 46]</p> <p>Regular</p> <p>[47 – 73]</p> <p>Alto</p> <p>[74 – 100]</p>
			Control sobre el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Influencia en el trabajo - Posibilidad de desarrollo - Control sobre los tiempos - Sentido del trabajo 	<p>6</p> <p>7-8</p> <p>9</p> <p>10</p>		
			Apoyo social	<ul style="list-style-type: none"> - Claridad del rol - Conflicto de rol - Calidad de relaciones - Calidad de liderazgo 	<p>11</p> <p>12</p> <p>13-14</p> <p>15</p>		
			Compensaciones del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Inseguridad sobre las condiciones de trabajo - Reconocimiento 	<p>16</p> <p>17</p> <p>18</p>		
			Doble presencia	<ul style="list-style-type: none"> - Carga de tareas domesticas - Preocupación de tareas domesticas 	<p>19</p> <p>20</p>		

<p>¿Cuál es la relación entre las compensaciones del trabajo y la competencia laboral en el personal de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho-2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la doble presencia y la competencia laboral en el personal de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho-2019?</p>	<p>Conocer la relación existente entre las compensaciones del trabajo y la competencia laboral en el personal de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho-2019</p>	<p>iste relación significativa entre las compensaciones del trabajo y la competencia laboral en el personal de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho-2019</p>	Variable 2: Competencia Laboral – Cuantitativa Politonica					
				Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
				Competencias Básicas	<p>- Nivel de conocimiento</p> <p>-Manejo de stress</p> <p>-Solución analítica</p>	<p>1-2</p> <p>3-4</p> <p>5-6</p>	<p>Ordinal</p> <p>Siempre [5]</p> <p>Casi siempre [4]</p> <p>Algunas veces [3]</p> <p>Casi nunca [2]</p> <p>Nunca [1]</p>	<p>Mala [20 - 46]</p> <p>Regular [47 - 73]</p> <p>Buena [74 - 100]</p>
				Competencias genéricas	<p>-Coaching y comunicación</p> <p>-Ganar poder e influencia</p> <p>-Motivación a los demás</p> <p>-Manejo de conflictos</p>	<p>7-8</p> <p>9-10</p> <p>11</p> <p>12-13</p>		
			Competencias Especificas	<p>-Delegación</p> <p>-Formación de equipo y trabajo en equipo</p> <p>-Liderar el cambio positivo</p>	<p>14-15</p> <p>16-17</p> <p>18-20</p>			
<p>Nivel: Correlacional. -</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Método: descriptivo</p>	<p>Población:</p> <p>Es la totalidad de individuos a quienes se generalizarán los resultados del estudio, que se encuentran del estudio, que son delimitados por características comunes y que son precisados en espacio y tiempo</p>	<p>Variable 1: Riesgos Psicosociales</p> <p>Variable 2: Competencia Laboral</p> <p>Técnicas: la encuesta</p> <p>Instrumentos: el cuestionario</p> <p>Autor: Lesvi Leonard Farfán Ato</p> <p>Año: 2019</p> <p>Ámbito de Aplicación: personal de enfermería</p> <p>Forma de Administración: Individual</p>	<p>DESCRIPTIVA: Tabla de frecuencias y grafica en barras</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Para la V.1 y V2 Prueba correlacional de Spearman</p> <p>Coeficiente de Correlación de Spearman: En estadística, el coeficiente de correlación de Spearman, es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular "p", los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden</p>					

ANEXO 2
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POS GRADO
RIESGOS PSICOSOCIALES Y LA COMPETENCIA LABORAL DEL PERSONAL
DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2019

ENCUESTA

(Parasunaman et al., 1998; Vargas, 2015, adaptado por el autor)

Soy egresado de la Universidad cesar Vallejo, de la Escuela Profesional de Posgrado de la Maestría Gestión de Servicios de la Salud y estoy realizando una investigación. Motivo por el cual solicito a Ud. su participación y tenga a bien en contestar con sinceridad. Sera de carácter anónimo.

I. CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Marcar con una X solo una opción de respuesta considerando:
 En el siguiente cuestionario se presenta una serie de enunciados sobre los RIESGOS PSICOSOCIALES del personal de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho-2019

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

N°	DETALLE	5	4	3	2	1
DIMENSION 1: EXIGENCIAS PSICOLOGICAS						
1	¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?					
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?					
3	En general ¿considera Ud. que su trabajo le genera desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
DIMENSION 2: CONTROL SOBRE EL TRABAJO						
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿La realización de tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?					
8	Su trabajo ¿permite que aprenda cosas nuevas?					

9	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?					
10	¿Las tareas que haces te parecen importantes?					
DIMENSIÓN 3: APOYO SOCIAL						
11	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene Ud. que hacer tareas, que cree que debería de hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe apoyo y ayuda de su jefe o superior inmediato?					
14	¿Entre compañeros y compañeras se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos ¿resuelven bien los conflictos?					
DIMENSIÓN 4: COMPENSACIONES DEL TRABAJO						
16	¿Está preocupado (a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado (a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
DIMENSIÓN 5: DOBLE PRESENCIA						
19	Si Ud. está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?					
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					

II. CUESTIONARIO DE COMPETENCIA LABORAL

Marcar con una X solo una opción de respuesta considerando:

En el siguiente cuestionario se presenta una serie de enunciados sobre la COMPETENCIA LABORAL del personal de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho-2019

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

N°	DETALLE	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS BASICAS						
1	Solicito información a los demás acerca de sus fortalezas y debilidades como base para su mejora personal					

2	Para mejorar, estoy dispuesto a compartir mis creencias y sentimientos					
3	Poseo un conjunto de valores y principios personales bien desarrollados que guía mi conducta					
4	Cuando recibo de otros retroalimentación negativa acerca de mi persona, me es oportuno para mejorar					
5	Analiza los problemas confeccionando una lista de tareas o actividades.					
6	Lucho por redefinir los problemas como oportunidades para mejorar.					
DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS GENERICAS						
7	Genero más de una solución alternativa al problema, en vez de identificar solo una solución evidente					
8	Proporciono reconocimiento no solo aquellos que llegan con ideas creativas, sino también aquellos que apoyan las ideas de los demás y quienes proporcionan recursos para llevarlas a cabo					
9	Tengo en mente las consecuencias a largo plazo y a corto plazo cuando evalúo diversas alternativas de soluciones					
10	Reúno tanta información como puedo acerca de cuál es el problema antes de tratar de resolverlo					
11	Aliento el cumplimiento de las reglas para mejorar la búsqueda de soluciones creativas					
12	Hago lo necesario para evitar tensiones en el trabajo					
13	Ayudo a los demás a reconocer sus propios problemas, aconsejando y orientando					
DIMENSIÓN 3: COMPETENCIAS ESPECIFICAS						
14	Cuando se te confía una tarea, tratas de realizarla de forma concreta y precisa.					
15	Tengo claro cuándo capacitar a alguien y cuándo debo brindar orientación, siempre enfocándome en las soluciones					
16	Refuerzo el sentido de la autoestima y la autoevaluación en otras personas					
17	Utilizo diferentes recompensas para reforzar los desempeños excepcionales					
18	Me aseguro de que la gente se sienta tratada justa y equitativamente					
19	Determino si la persona tiene los recursos y apoyos necesarios para tener éxito en una tarea					
20	Ayudo a mantener la disciplina con liderazgo enfocándome en el buen desempeño laboral					

ANEXO 3. CERTIFICADO DE VALIDEZ

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE: RIESGOS PSICOSOCIALES



N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS								
Exigencias cuantitativas								
1	¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	/		/		/		
Exigencias emocionales								
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?	/		/		/		
3	En general ¿considera Ud. que su trabajo le genera desgaste emocional?	/		/		/		
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?	/		/		/		
Ritmo de trabajo								
5	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: CONTROL SOBRE EL TRABAJO								
Influencia en el trabajo								
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	/		/		/		
Posibilidades de desarrollo								
7	¿La realización de tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	/		/		/		
8	Su trabajo ¿permite que aprenda cosas nuevas?	/		/		/		
Control sobre los tiempos								
9	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	/		/		/		
Sentido del trabajo								
10	¿Las tareas que haces te parecen importantes?	/		/		/		

		DIMENSIÓN 3: APOYO SOCIAL					
Claridad del rol		Si	No	Si	No	Si	No
11	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	/		/		/	
Conflicto del rol							
12	¿Tiene Ud. que hacer tareas, que cree que debería de hacerse de otra manera?	/		/		/	
Calidad de relaciones							
13	¿Recibe apoyo y ayuda de su jefe o superior inmediato?	/		/		/	
14	¿Entre compañeros y compañeras se ayudan en el trabajo?	/		/		/	
Calidad de liderazgo							
15	Sus jefes inmediatos ¿resuelven bien los conflictos?	/		/		/	
DIMENSIÓN 4: COMPENSACIONES DEL TRABAJO		Si	No	Si	No	Si	No
Inseguridad							
16	¿Está preocupado (a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?	/		/		/	
Condiciones de trabajo							
17	¿Está preocupado (a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?	/		/		/	
Reconocimiento							
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	/		/		/	
DIMENSIÓN 5: DOBLE PRESENCIA		Si	No	Si	No	Si	No
Carga de tareas domésticas							
19	Si Ud. está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?	/		/		/	

Preocupación por las tareas domésticas										
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?									
		✓					✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: JIMMY CRIVELLO SALAZAR DNI:

Especialidad del validador: MAESTRO EN PSICOLOGIA CLINICA Y ORGANIZACIONAL

.....de.....del 20.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Dr. Jimmy Crivello Salazar
 Psicólogo USO
 C.R. 4089

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE: COMPETENCIA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ^{a1}		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS BÁSICAS								
Nivel de conocimiento								
1	Solicito información a los demás acerca de sus fortalezas y debilidades como base para su mejora personal	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	Para mejorar, estoy dispuesto a compartir mis creencias y sentimientos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Manejo de estrés								
3	Poseo un conjunto de valores y principios personales bien desarrollados que guía mi conducta	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	Cuando recibo de otros retroalimentación negativa acerca de mi persona, me es oportuno para mejorar	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Solución analítica								
5	Analiza los problemas confeccionando una lista de tareas o actividades.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	Lucho por redefinir los problemas como oportunidades para mejorar.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS GENERICAS								
Coaching y Comunicación								
7	Genero más de una solución alternativa al problema, en vez de identificar solo una solución evidente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	Proporciono reconocimiento no solo aquellos que llegan con ideas creativas, sino también aquellos que apoyan las ideas de los demás y quienes proporcionan recursos para llevarlas a cabo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Ganar poder e influencia								
9	Tengo en mente las consecuencias a largo plazo y a corto plazo cuando evalúa diversas alternativas de soluciones	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10	Reúno tanta información como puedo acerca de cuál es el problema antes de tratar de resolverlo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Motivación a los demás								
11	Aliento el cumplimiento de reglas para mejorar la búsqueda de soluciones creativas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Manejo de conflictos									
12	Hago lo necesario para evitar tensiones en el trabajo	/		/		/		/	
13	Ayudo a los demás a reconocer y sus propios problemas cuando aconseja u orienta	/		/		/		/	
DIMENSION 3: COMPETENCIAS ESPECIFICAS		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
Delegación									
14	Cuando se te confía una tarea, tratas de realizarla de forma concreta y precisa	/		/		/		/	
15	Tengo claro cuándo capacitar a alguien y cuándo debo brindar orientación, siempre enfocándome en las soluciones	/		/		/		/	
Formación de equipos y trabajo en equipo									
16	Refuerzo el sentido de la autoestima y la autoevaluación en otras personas	/		/		/		/	
17	Utilizo diferentes recompensas para reforzar los desempeños excepcionales	/		/		/		/	
Liderar el cambio positivo									
18	Me aseguro de que la gente se sienta tratada justa y equitativamente	/		/		/		/	
19	Determino si la persona tiene los recursos y apoyos necesarios para tener éxito en una tarea	/		/		/		/	
20	Ayudo a mantener la disciplina con liderazgo, enfocándome en el buen desempeño laboral	/		/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [✓] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: TIMMY ROSA HUÉLVA S. RIVERA DNI: _____

Especialidad del validador: MAGISTER EN PSICOLOGIA CLINICA Y ORGANIZACIONAL

14 de 11 del 2019

Jimmy Ochoa Salazar
 PSICOLOGO

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE: RIESGOS PSICOSOCIALES

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS								
Exigencias cuantitativas								
1	¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	✓						
Exigencias emocionales								
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?	✓						
3	En general ¿considera Ud. que su trabajo le genera desgaste emocional?	✓						
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?	✓						
Ritmo de trabajo								
5	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	✓						
DIMENSIÓN 2: CONTROL SOBRE EL TRABAJO								
Influencia en el trabajo								
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	✓						
Posibilidades de desarrollo								
7	¿La realización de tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	✓						
8	Su trabajo ¿permite que aprenda cosas nuevas?	✓						
Control sobre los tiempos								
9	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	✓						
Sentido del trabajo								
10	¿Las tareas que haces te parecen importantes?	✓						

Preocupación por las tareas domésticas										
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?									

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable Aplicable después de corregir No aplicable
 Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: *RUIZ GUILLOT, CRISTINA* DNI: *70123924*
 Especialidad del validador: *MAZDAJA DE ZURBARANOLOJA*

20 de *NOV* del *2019*

 CD. CRISTINA RUIZ GUILLOTT
 Maestra en Estomatología
 C.O.P. 31995

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE: COMPETENCIA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ^{a1}		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS BASICAS							
	Nivel de conocimiento							
1	Solicito información a los demás acerca de sus fortalezas y debilidades como base para su mejora personal.	✓		✓		✓		
2	Para mejorar, estoy dispuesto a compartir mis creencias y sentimientos	✓		✓		✓		
	Manejo de estrés							
3	Poseo un conjunto de valores y principios personales bien desarrollados que guía mi conducta	✓		✓		✓		
4	Cuando recibo de otros retroalimentación negativa acerca de mi persona, me es oportuno para mejorar	✓		✓		✓		
	Solución analítica							
5	Analiza los problemas confeccionando una lista de tareas o actividades.	✓		✓		✓		
6	Lucho por redefinir los problemas como oportunidades para mejorar.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS GENERICAS	Si	No	Si	No	Si	No	
	Coaching y Comunicación							
7	Genero más de una solución alternativa al problema, en vez de identificar solo una solución evidente	✓		✓		✓		
8	Proporciono reconocimiento no solo aquellos que llegan con ideas creativas, sino también aquellos que apoyan las ideas de los demás y quienes proporcionan recursos para llevarlas a cabo	✓		✓		✓		
	Ganar poder e influencia							
9	Tengo en mente las consecuencias a largo plazo y a corto plazo cuando evalúa diversas alternativas de soluciones	✓		✓		✓		
10	Reúno tanta información como puedo acerca de cuál es el problema antes de tratar de resolverlo	✓		✓		✓		
	Motivación a los demás							
11	Aliento el cumplimiento de reglas para mejorar la búsqueda de soluciones creativas	✓		✓		✓		

Manejo de conflictos									
12	Hago lo necesario para evitar tensiones en el trabajo								
13	Ayudo a los demás a reconocer y sus propios problemas cuando aconseja u orienta								
DIMENSIÓN 3: COMPETENCIAS ESPECIFICAS									
Delegación									
14	Cuando se te confía una tarea, tratas de realizarla de forma concreta y precisa								
15	Tengo claro cuándo capacitar a alguien y cuándo debo brindar orientación, siempre enfocándome en las soluciones								
Formación de equipos y trabajo en equipo									
16	Refuerzo el sentido de la autoestima y la autoevaluación en otras personas								
17	Utilizo diferentes recompensas para reforzar los desempeños excepcionales								
Liderar el cambio positivo									
18	Me aseguro de que la gente se sienta tratada justa y equitativamente								
19	Determino si la persona tiene los recursos y apoyos necesarios para tener éxito en una tarea								
20	Ayudo a mantener la disciplina con liderazgo, enfocándome en el buen desempeño laboral								

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: He Ruiz Ruiz, Cristina DNI: 70127971

Especialidad del validador: MAESTRA EN EDUCACIÓN

.....de NOY del 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Cantidad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CD. CRISTINA RUIZ RUIZ

Maestría en Estomatología

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE: RIESGOS PSICOSOCIALES

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS								
Exigencias cuantitativas								
1	¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	✓		✓		✓		
Exigencias emocionales								
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?	✓		✓		✓		
3	En general ¿considera Ud. que su trabajo le genera desgaste emocional?	✓		✓		✓		
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?	✓		✓		✓		
Ritmo de trabajo								
5	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: CONTROL SOBRE EL TRABAJO								
Influencia en el trabajo								
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	✓		✓		✓		
Posibilidades de desarrollo								
7	¿La realización de tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	✓		✓		✓		
8	Su trabajo ¿permite que aprenda cosas nuevas?	✓		✓		✓		
Control sobre los tiempos								
9	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	✓		✓		✓		
Sentido del trabajo								
10	¿Las tareas que haces te parecen importantes?	✓		✓		✓		

DIMENSION 3: APOYO SOCIAL						
Claridad del rol						
11	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	SI	No	SI	No	SI No
Conflicto del rol						
12	¿Tiene Ud. que hacer tareas, que cree que debería de hacerse de otra manera?	SI	No	SI	No	SI No
Calidad de relaciones						
13	¿Recibe apoyo y ayuda de su jefe o superior inmediato?	SI	No	SI	No	SI No
14	¿Entre compañeros y compañeras se ayudan en el trabajo?	SI	No	SI	No	SI No
Calidad de liderazgo						
15	Sus jefes inmediatos ¿resuelven bien los conflictos?	SI	No	SI	No	SI No
DIMENSION 4: COMPENSACIONES DEL TRABAJO						
Inseguridad						
16	¿Está preocupado (a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?	SI	No	SI	No	SI No
Condiciones de trabajo						
17	¿Está preocupado (a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?	SI	No	SI	No	SI No
Reconocimiento						
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	SI	No	SI	No	SI No
DIMENSION 5: DOBLE PRESENCIA						
Carga de tareas domésticas						
19	Si Ud. está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?	SI	No	SI	No	SI No

Preocupación por las tareas domésticas							
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	✓	✓	✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
 Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Quisama Castilla, María Ginno DNI: 09796313
 Especialidad del validador: Maestro en Ciencias de la Educación

30 de Nov. del 2018

G. Quisama

Firma del Experto Informante.
 Mg. KATIO GINNO QUISAMA CASTILLO
 Docente Universitario

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE: COMPETENCIA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci a ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS BASICAS								
Nivel de conocimiento								
1	Solicito información a los demás acerca de sus fortalezas y debilidades como base para su mejora personal	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	Para mejorar, estoy dispuesto a compartir mis creencias y sentimientos	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
Manejo de estrés								
3	Poseo un conjunto de valores y principios personales bien desarrollados que guía mi conducta	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Cuando recibo de otros retroalimentación negativa acerca de mi persona, me es oportuno para mejorar	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
Solución analítica								
5	Analiza los problemas confeccionando una lista de tareas o actividades.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	Lucho por redefinir los problemas como oportunidades para mejorar.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS GENERICAS								
Coaching y Comunicación								
7	Genero más de una solución alternativa al problema, en vez de identificar solo una solución evidente	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	Proporciono reconocimiento no solo aquellos que llegan con ideas creativas, sino también aquellos que apoyan las ideas de los demás y quienes proporcionan recursos para llevarlas a cabo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
Ganar poder e influencia								
9	Tengo en mente las consecuencias a largo plazo y a corto plazo cuando evalúa diversas alternativas de soluciones	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	Reúno tanta información como puedo acerca de cuál es el problema antes de tratar de resolverlo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
Motivación a los demás								
11	Aliento el cumplimiento de reglas para mejorar la búsqueda de soluciones creativas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

Manejo de conflictos									
12	Hago lo necesario para evitar tensiones en el trabajo								
13	Ayudo a los demás a reconocer y sus propios problemas cuando aconseja u orienta								
DIMENSIÓN 3: COMPETENCIAS ESPECÍFICAS									
Delegación									
14	Cuando se te confía una tarea, tratas de realizarla de forma concreta y precisa								
15	Tengo claro cuándo capacitar a alguien y cuándo debo brindar orientación, siempre enfocándome en las soluciones								
Formación de equipos y trabajo en equipo									
16	Refuerzo el sentido de la autoestima y la autoevaluación en otras personas								
17	Utilizo diferentes recompensas para reforzar los desempeños excepcionales								
Liderar el cambio positivo									
18	Me aseguro de que la gente se sienta tratada justa y equitativamente								
19	Determino si la persona tiene los recursos y apoyos necesarios para tener éxito en una tarea								
20	Ayudo a mantener la disciplina con liderazgo, enfocándome en el buen desempeño laboral								

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Si hay suficiencia*

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dni/Mg: *Quirinos, Castiella, Mark, Gino* DNI: *99786212*

Especialidad del validador: *Maestría en Ciencias de la Educación*

de *de* *Mar* *del* *2019*

C. Quirinos

Firma del Experto *Maestría en Ciencias de la Educación*
Quirinos, Castiella, Mark, Gino
 Docente Universitario

ANEXO 4. CARTA DE PRESENTACIÓN DE LA UCV



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

“Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad”

Lima, 26 DE NOVIEMBRE DE 2019

Carta P.1219 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

MC. Pablo Samuel Córdova Ticse
HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO
ATENCIÓN:
DIRECTOR EJECUTIVO

Asunto: Carta de Presentación del estudiante LESVI LEONARD FARFAN ATO

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **LESVI LEONARD FARFAN ATO** identificado(a) con DNI N.° **43345568** y código de matrícula N.° **7001253586**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

RIESGOS PSICOSOCIALES Y COMPETENCIA LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2019

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE



LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

ANEXO 5. CARTA DE ACEPTACIÓN DEL HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO



PERÚ

Ministerio de Salud

Viceministerio de Prestaciones y Aseguramiento en Salud

Hospital San Juan de Lurigancho

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y "hombres"
"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

MORANDUM N° 0687-2019-UADI-HS JL

A : Mg. ROCIO DEL PILAR MALQUI VILCA
Jefa del Departamento de Enfermería

ASUNTO : FACILIDADES PARA DESARROLLAR ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

ATENCION : JEFAS DE SERVICIOS:
LIC. TERESA ZANABRIA CAPCHA
LIC. SONIA RÚELAS CAYO
LIC. YESENIA SÁNCHEZ PARADO
LIC. ESTHER AGUIRRE CALDERÓN
LIC. YOBANA MEDEROS AVALOS

FECHA : Canto Grande, 19 de diciembre del 2019



Por medio del presente es grato dirigirme a Usted, para saludarla cordialmente y a la vez hacerle de conocimiento que con la finalidad de desarrollar el Proyecto de Investigación titulado: "RIESGOS PSICOSOCIALES Y COMPETENCIA LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO-2019." Se solicita se brinde las facilidades del caso al tesista: FARFAN ATO LESVI LEONARD, de la Universidad Cesar Vallejo Escuela de Pos Grado, con la finalidad de de Optar la Especialización en los Programa Académico de Gestión de los Servicios de Salud, se Aprobó:

- PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
- FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Agradeciendo su atención al presente quedo de usted no sin antes reiterarle mi consideración y estima personal.

SEAT//LBC
CC/Archivo

HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO - UNIDAD DE DOCENCIA E INVESTIGACION
AV. CANTO GRANDE S/N ALT. PARADERO 11 TEL. 388-6515 3872300 - ANEXO 275

EL PERÚ PRIMERO

ANEXO 6. CONFIABILIDAD DE PRUEBA PILOTO

competencia laboral.sav

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	5
3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
6	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5
7	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
8	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4
9	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4
12	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4
13	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4
14	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4
15	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4
17	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4
18	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4
19	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
21	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
22	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5
23	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4
24	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
26	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
27	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
28	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,828	20

psicosociales.sav

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20
1	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5
2	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	2	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4
7	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5
11	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5
13	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
16	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
17	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5
18	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4
19	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
21	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
22	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
23	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4
24	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
26	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4

Fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,883	20

ANEXO 8.- CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es desarrollada por el alumno, Lesvi Leonard Farfan Ato de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, para la obtención del grado de Maestro en Gestión de Servicios de Salud. El objetivo de este estudio es Conocer la relación existente entre los riesgos psicosociales y la competencia laboral del personal de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho-2019. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación, de conformidad a lo establecido en la Ley N° 29733 (“Ley de Protección de Datos Personales”), y su Reglamento, Decreto Supremo N° 003-2013-JUS, emitido el año 2011. Estos datos serán almacenados en la Base de Datos del investigador. Asimismo, usted puede modificar, actualizar o eliminar, según crea conveniente, sus datos en el momento que desee. Se garantiza la confidencialidad de los datos obtenidos.

Si tiene alguna duda sobre este estudio, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del estudio en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Usted no tendrá ningún gasto y también no recibirá retribución en dinero por haber participado del estudio. Los datos finales le serán comunicados al finalizar el estudio.

Desde ya le agradezco su participación.

Mediante el presente documento yo,..... Identificado(a) con DNI, acepto participar voluntariamente en este estudio, conducido por (colocar nombre del investigador), del cual he sido informado(a) el objetivo y los procedimientos. Además, acepto que mis Datos Personales sean tratados para el estudio, es decir, el investigador podrá realizar las acciones necesarias con estos (datos) para lograr los objetivos de la investigación.

Entiendo que una copia de este documento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Firmo en señal de conformidad:

DNI:

Fecha:

Investigador: Lesvi Leonard Farfan Ato. Celular: 932819302. Fardent3104@hotmail.com.

ANEXO 9. ARTICULO CIENTIFICO



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Riesgos psicosociales y competencia laboral del Personal de enfermería del Hospital San

Juan de Lurigancho, 2019.

Br. Lesvi Leonard Farfan Ato

fardent3104@hotmail.com

Escuela de Posgrado

Universidad Cesar Vallejo Filial Lima Este

Resumen

La presente tesis de maestría tuvo como objetivo general conocer la relación existente entre los riesgos psicosociales y la competencia laboral del personal de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019. La investigación fue de tipo descriptivo, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y transversal. La muestra fue de 188 enfermeras (os), a quienes se les encuestó mediante un cuestionario para medir la relación entre las variables: riesgos psicosociales y sus dimensiones y la competencia laboral. Estos instrumentos fueron validados por juicio de expertos. Luego de realizar el análisis estadístico, los resultados arrojaron que los riesgos psicosociales están en relación directa con la competencia laboral según el coeficiente de correlación de Spearman de 0.216, el cual indicó que existe relación positiva baja entre las variables.

Palabras claves: Riesgos psicosociales, competencia laboral, enfermería.

Abstract

This master's thesis had as a general objective to know the relationship between psychosocial risks and the professional competence of the nursing staff of the San Juan de Lurigancho

Hospital, 2019. The research was descriptive, quantitative approach, non-experimental and transversal design. The sample was with a population of 188 nurses, who were surveyed through a questionnaire to measure the relationship between the variables: psychosocial risks and labor competence with their respective dimensions. These instruments were validated by experts familiar with the subject. After performing the statistical analysis, the results showed that psychosocial risks are directly related to labor competency according to Spearman's correlation coefficient of 0.216, which indicated that there is a low positive relationship between the variables.

Keywords: Psychosocial risks, labor competence, nursing.

Introducción

Actualmente el mundo engloba características primordiales basadas por los cambios tecnológicos y funcionales respecto a lo cultural, social y demográfico, que como respuesta han cambiado el ambiente laboral de los individuos y el desarrollo de sus competencias, Peiro (2014). Diversos estudios han demostrado que los riesgos psicosociales y la competencia laboral influyen al desarrollo de las instituciones y asimismo en el desarrollo y desempeño de los colaboradores desde los inicios o creación de organizaciones públicas o privadas, y que esta repercute directamente en la competencia laboral del trabajador; así mismo al crecimiento o decrecimiento de las organizaciones.

Los riesgos psicosociales son aquellas condiciones que pueden entenderse como un hecho laboral que se encuentra estrechamente relacionado con la estructuración, la capacidad del trabajo y con la ejecución de la tarea, por consecuencia se ve perjudicado el confort del empleado, y así la evolución de las labores diarias. Minsa (2014), estos riesgos pueden modificarse negativamente causando una desmejora en la vitalidad del empleado y en especial a las enfermeras (os), y teniendo la posibilidad de que pueda afectar el rendimiento en sus hospitales. “De acuerdo con la OMS, los factores psicosociales laborales, se basa en correlaciones entre, la labor, contexto y las condiciones de ordenamiento, las competencias, sus necesidades, su formación y su situación individual, por consiguiente, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” Álvarez (2019).

En nuestro país, (Bravo D. 2015), en su investigación nos dice que todos los empleados de la salud están confrontados a riesgos psicosociales y que son frecuentes, lo cual afecta su

bienestar mental y profesional. En este contexto, tanto las demandas de trabajo, la competencia en las labores, como el clima laboral, se comportan como factores de estrés que afectan los resultados en una institución.

Metodología

Respecto a la metodología, se considera que es un conjunto de métodos en el marco de la presente investigación científica, se detalla a continuación:

La investigación es de tipo descriptivo, porque explora características, propiedades, por medio de graficas o imágenes que describes a un grupo o población. Al estudio se le atribuyó el diseño metodológico no experimental, porque solo se fundamentó en la observación y no se manipularon las variables, con enfoque cuantitativo, de tipo correlacionar porque se pretendió relacionar variables y de corte transversal, por utilizar el cuestionario como instrumento para su análisis posterior.

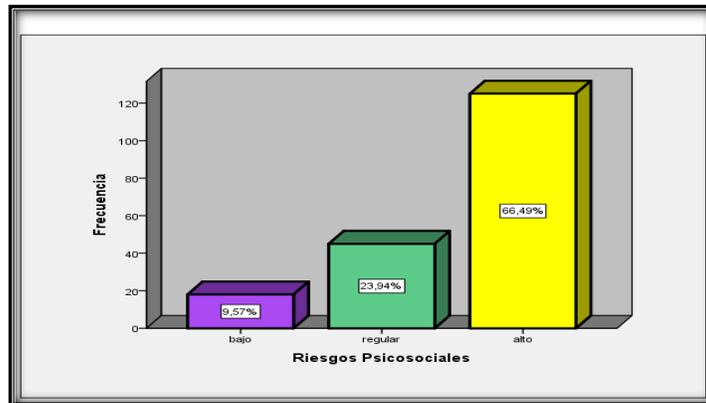
La población de estudio está compuesta de 365 enfermeras (os), la muestra está constituida por 188 enfermeras (os) técnicos y profesionales, y se utilizó un muestreo probabilístico aleatorio simple.

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la “encuesta” y como instrumento se utilizó el “cuestionario”, se consideró a personal nombrado y contratado, de ambos sexos, y los que colaboren de manera voluntaria; para este instrumento se utilizaron escalas de medición de tipo Likert, la duración de la entrevista individual fue de 25 minutos.

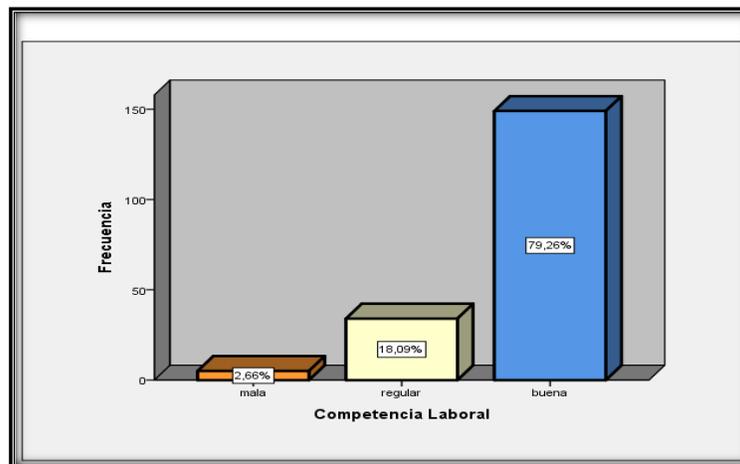
El instrumento de ambas variables se validó mediante crítica de jueces (juicio de expertos), quienes evaluarán el contenido de cada uno de los instrumentos; cumpliendo con las especificaciones establecidas de la UCV. Asimismo, tomando como referencia un muestreo piloto, previo a la toma de datos propiamente dicha, la confiabilidad de este instrumento, usado en la investigación, se efectuó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. Encontrando una fiabilidad para riesgos psicosociales de 0.88 y para competencia laboral de 0.83; lo que da entender que son instrumentos confiables.

Resultados

Con relación a Riesgos psicosociales, la encuesta realizada al personal de enfermería del Hospital S.J.L. 2019, nos indica que hay una presencia alta de estos riesgos con un 66.49%.



Con relación a competencia laboral, la encuesta realizada al personal de enfermería del Hospital S.J.L. 2019, nos indica que hay buena competencia con un 79.2 %.



Discusión

Después de una ardua búsqueda de los antecedentes, marco conceptual y datos estadísticos para poder realizar la comparación con otros estudios.

Al finalizar este estudio los resultados encontrados nos demuestra que si existe relación significativa baja entre los riesgos psicosociales y la competencia laboral ($Rho=0,216$; $p<=0,05$). Esto nos da entender que la existencia de las condiciones laborales constituye un riesgo psicosocial para la salud psicológica y física para el personal de enfermería. Moncada

et al. (2005); en las dimensiones de exigencias psicológicas (62.8%), control sobre el trabajo (68.6%), apoyo social (72.3%), compensaciones en el trabajo (71.8%), alcanzaron un nivel de riesgo alto; en relación al antecedente Castro C. (2016), en su investigación se evidenciaron los siguientes resultados; un 72%, exigencias psicosociales con un 85%, liderazgo y apoyo social con un 70%, estima con un 76% y la doble presencia con un 59%. Se resume, que los enfermeros esta expuestos a estos riesgos.

Respecto a la dimensión exigencias psicológicas con la variable competencia laboral nos demuestra que si existe relación significativa muy baja ($Rho=0,184$; $p<=0,05$). Por los resultados demostrados podemos decir, que la cantidad, la intensidad, el tiempo del trabajo y también la responsabilidad para realizar diversas labores. Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen (2005), está en relación con la competitividad laboral de las enfermeras (os). En relación al antecedente de Gomez, et al. (2017), pone en evidencia un porcentaje predominante del 75% en agotamiento mental y físico por largas jornadas laborales y descanso reducido.

Para la dimensión control sobre el trabajo con la variable competencia laboral nos demuestra que existe relación significativa baja ($Rho=0,202$; $p<=0,05$). Por los resultados demostrados podemos decir, que el nivel de independencia y el crecimiento de las capacidades que dan un rumbo al trabajo. Bosi de Souza. et al. (2010), el tener la autonomía sobre las tareas, permite al empleado estar siempre innovando haciendo posible tener una mayor efectividad en el cumplimiento de las tareas. Fernández. (2016). En relación al antecedente de Castro. (2016), pone en evidencia un porcentaje predominante de 72% en esta dimensión.

Los resultados obtenidos de la dimensión apoyo social con la variable competencia laboral nos demuestra que si existe relación significativa muy baja ($Rho=0,159$; $p<=0,05$). Por los resultados demostrados podemos decir, que las interacciones personales son características que influyen directamente en el trabajo tanto en lo emocional como en lo funcional. Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen (2005), por otro lado Contreras (2011) nos dice que hay diversos factores que nos ligan a la estructura del trabajo como el número de empleados y estilos de mando los cuales van a influir directamente en la competitividad del trabajador. En relación con el antecedente de Quispez. (2016), evidencia en su investigación, un 57.4% en esta dimensión.

Para la dimensión compensaciones del trabajo con la variable competencia laboral nos demuestra que si existe relación significativa muy baja ($Rho=0,148$; $p<=0,05$). Por los resultados obtenidos podemos decir que los acontecimientos cuyo contexto manifiesta que se ha invertido un mayor esfuerzo y por lo cual se recepciona una compensación Moncada et al. (2005), sin embargo para Farías (2016) nos dice que uno de los objetivos más importantes en un organización, es retener a los empleados con niveles de competencia óptima en cada uno de sus puestos y esto se lograría a través de las compensaciones.

Respecto a la dimensión doble presencia con la variable competencia laboral nos demuestra que si existe relación significativa muy baja ($Rho=0,162$; $p<=0,05$). Por los resultados obtenidos podemos decir que son las exigencias que se originan en el domicilio como en el trabajo, y más todavía si no tenemos control sobre los horarios de trabajo. Moncada et al. (2005), por otro lado Ruiz et al. (2017), dice que durante el tiempo de trabajo remunerado, la persona debe gestionar sus responsabilidades domésticas y, durante el tiempo privado, debe organizar o gestionar de alguna forma sus responsabilidades profesionales. Relacionado al antecedente de Gómez (2017), concluye con un porcentaje de 78% para esta dimensión.

Conclusión

Primera: Se encuentra una relación “positiva y baja” ($Rho=0,216$; $p<0,05$), entre los riesgos psicosociales y competencia laboral, en conclusión, podemos señalar que ante una alta presencia de riesgos psicosociales hay una buena competencia laboral.

Segunda: Se encuentra una relación “positiva y muy baja” ($Rho=,184$; $p<0,05$), entre exigencias psicológicas y competencia laboral, en conclusión, podemos señalar que a mayor presencia de exigencias psicológicas hay una buena competencia laboral.

Tercera: Se encuentra una relación “positiva y baja” ($Rho=,202$; $p<0,05$), entre control sobre el trabajo y competencia laboral, en conclusión, podemos señalar que a mayor presencia del control sobre el trabajo hay una buena competencia laboral.

Cuarta: Se encuentra una relación “positiva y muy baja” ($Rho=,159$; $p<0,05$), entre apoyo social y competencia laboral, en conclusión, podemos señalar que a mayor presencia del apoyo social hay una buena competencia laboral.

Quinta: Se encuentra una relación “positiva y muy baja” ($Rho=,149$; $p<0,05$), entre compensaciones del trabajo y competencia laboral, en conclusión, podemos señalar que a mayor presencia de las compensaciones del trabajo hay una buena competencia laboral.

Sexta: Se encuentra una relación positiva y muy baja ($Rho=,162$; $p<0,05$), entre doble presencia y competencia laboral, en conclusión, podemos señalar que a mayor doble presencia hay una buena competencia laboral.

REFERENCIAS

- 1 Peiro, J., Rodriguez I. (2014) "Work stress, leadership and Organizational health". 27; 29(1): . p. 88-99.
- 2 Consejo de Seguridad y Salud en el trabajo de Lima Metropolitana (2014). "Factores de . riesgo psiosocial en trabajadores de Lima Metropolitana". Ministerio de Trabajo y Promocion del Empleo, Lima; 2014.
- 3 Alvarez, O., (2019) "Evaluaciones psicosociales. 2019;: p. 1. . <http://psicolabecuador.blogspot.com/2019/03/evaluacion-psicosocial-cacspmec-quito.html>

DECLARACIÓN JURADA
DECLARACION JURADA Y AUTORIZACION PARA LA PUBLICACION DEL
ARTICULO CIENTIFICO

El suscrito Lesvi Leonard Farfan Ato, con DNI 43345568; alumno de la Universidad Cesar Vallejo, perteneciente a la Maestría en Gestión de los Servicios de Salud, de la Escuela de postgrado de la Sede Lima Este, expongo la tesis titulada “Riesgos psicosociales y competencia laboral del personal de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho - 2019”, para poder mediante esta tesis obtener el grado de Magister.

Por lo expuesto manifiesto:

- Que me hago responsable de todas las opiniones, críticas y de todos los comentarios que el presente trabajo conlleva. Toda la autoría me corresponde y las fuentes empleadas para la investigación han sido citadas textualmente de manera correcta y se ha realizado el parafraseo que proviene de otras fuentes de investigación, todo esto se ha realizado de acuerdo a los estatutos correspondientes en los que se basa los trabajos de investigación.
- Me ratifico que la presente tesis no ha sido publicada ni parcialmente tampoco en su totalidad para obtener título o grado académico.
- El trabajo puede ser revisado en búsqueda de copia, piratería o plagio.
- De ser así me someto a las sanciones disciplinarias que crean convenientes.

Lima, 17 de enero del 2020

Firma:

Lesvi Leonard Farfan Ato

DNI N° 43345568

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, Jimmy Carlos Orihuela Salazar, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada "Riesgos psicosociales y Competencia laboral del Personal de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho-2019", del (de la) estudiante Lesvi Leonard Farfan Ato, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha: 17 de enero del 2020



Firma

Jimmy Carlos Orihuela Salazar

DNI: 25580673

		
Elabora:  Dirección de Investigación	Revisó:  Responsable del SIGC	Revisó:  Vicerectorado de Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Riesgos psicosociales y competencia laboral del Personal de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE: Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Dr. Lesvi Leonard Farfan Ato
(Email: org.0000-0003-14139124)

ASESOR:

Mg. Jimmy Carlos Orhuéa Salazar
(Email: org.0000-0001-5439-7283)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LIMA - PERÚ
2020



Handwritten signature

Resumen de coincidencias

12%

1	Entregado a Universid...	5%
2	repositorio ucv.edu.pe	4%
3	pil.cece.es	1%
4	www.islas.net	1%
5	prizi.com	1%
6	Entregado a Allat Unive...	<1%
7	pacemond.com.ar	<1%
8	Entregado a Instituto d...	<1%
9	Entregado a Universid...	<1%
10	www.ces.gva.es	<1%
11	www.mseg.gba.gov.ar	<1%
12	Entregado a Universid...	<1%
13	Entregado a Pontificia	<1%
14	Entregado a Universid...	<1%
15	Entrenamiento a Universid...	<1%



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 10
Fecha : 10-06-2019
Página : 1 de 1

Yo, Lesvi Leonard Farfan Ato, identificado con DNI N° 43345568 egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado " Riesgos psicosociales y competencia laboral del personal de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho-2019"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....



FIRMA

DNI: 43345568

FECHA: 01 de Febrero del 2020

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA: Lesvi Leonard Farfan Ato

INFORME TÍTULADO:

Riesgos psicosociales y competencia laboral del Personal de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019.

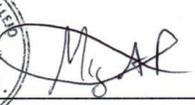
PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

SUSTENTADO EN FECHA: 17 de enero del 2020

NOTA O MENCIÓN: 15




FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

