



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en un
establecimiento de salud I-3 de Lambayeque, 2022**

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

AUTORA:

Millones Carrillo, Mercedes Elizabeth (ORCID: 0000-0003-0954-5368)

ASESOR:

Mg. Gamarra Chávez, Carlos (ORCID: 0000-0002-5625-7820)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la Salud, Nutrición y Salud Alimentaria

PIURA- PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por ser quien me ilumina y me guía en cada proceso de mi vida.

A mi familia por ser mi mayor soporte y motivación, por su apoyo y confianza en mi aprendizaje.

A mis amigos quienes con su ánimo y optimismo ayudaron a no desistir en mi meta.

Agradecimiento

A Dios por darme la vida, y por la oportunidad de seguir creciendo profesionalmente.

A mi familia por acompañarme en esta etapa importante

A mi asesor, quien compartiendo sus conocimientos ayudo que sea posible este objetivo.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I.INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEORÍCO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1 . Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2 . Variables y operacionalización	17
3.3 . Población, muestra y muestreo	19
3.4 . Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	19
3.5 . Procedimientos.	20
3.6 . Método de análisis de datos	21
3.7 . Aspectos éticos... ..	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS.....	45

Índice de tablas

Tabla 1: Prueba de normalidad de factores de riesgo psicosocial	21
Tabla 2: Prueba de normalidad del desempeño laboral	22
Tabla 3: Variable factores de riesgo psicosocial y sus dimensiones.....	23
Tabla 4: Variable desempeño laboral y sus dimensiones.....	24
Tabla 5: Correlación entre los factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral.....	25
Tabla 6: Correlación entre las exigencias psicológicas y desempeño laboral	26
Tabla 7: Correlación entre el control del trabajo y desempeño laboral	27
Tabla 8: Correlación entre el apoyo Social y desempeño laboral	28
Tabla 9: Correlación entre las compensaciones y desempeño laboral	29
Tabla 10: Correlación entre la doble presencia y desempeño laboral	30

Resumen

El principal objetivo de este estudio fue, determinar si existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en un establecimiento I-3 de Lambayeque, 2022.

La metodología que se aplicó en esta investigación fue de tipo básica, descriptivo correlacional, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, en la que la población estuvo conformada por 50 profesionales, y la muestra fue de 30 profesionales de la salud que trabajan en un establecimiento de salud nivel I-3 de Lambayeque. Como técnica de instrumento de recolección de datos, se hizo uso de la encuesta y el cuestionario.

Se obtuvo como resultado que existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral, teniendo un valor de relación de Rho de Spearman de 0,506 y una significancia bilateral de 0.004, siendo este valor inferior a 0,005; indicando la existencia de una relación positivamente moderada.

Finalmente se comprueba que los factores de riesgo psicosocial se relacionan con el desempeño laboral.

Palabras clave: riesgo psicosocial, exigencias psicológicas, doble presencia, control del trabajo.

Abstract

The main objective of this study was to determine if there is a relationship between psychosocial risk factors and job performance in an I-3 establishment in Lambayeque, 2022.

The methodology that was applied in this research was basic, descriptive correlational, with a quantitative approach, non-experimental design, in which the population was made up of 50 professionals, and the sample was 30 health professionals who work in an establishment of health level I-3 of Lambayeque. As a data collection instrument technique, the survey and the questionnaire were used. The result was that there is a relationship between psychosocial risk factors and job performance, having a Spearman's Rho relationship value of 0.506 and a bilateral significance of 0.004, this value being less than 0.005; indicating the existence of a positively moderate relationship.

Finally, it is verified that psychosocial risk factors are related to job performance.

Keywords: psychosocial risk, psychological demands, double presence, work control.

.

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo es considerado como el medio por el cual permite a las personas poder socializar y demostrar sus capacidades y aptitudes ante determinado cargo, lo que vuelve a este; esencial para la realización y logro de las metas trazadas en la institución. Hoy en día se evidencia un aumento en las ofertas de puestos de trabajo, y es que se busca el crecimiento económico en el país, por ende, podemos deducir que el recurso humano en una organización es indispensable, por más tecnología que haya, es la persona quien domina y da vida a la organización. Es por ello que no podemos dejar de lado aquellos factores que atenten contra el bienestar de las personas, exponiéndolos a riesgos graves.

Así pues, los riesgos psicosociales pueden presentarse en diferentes situaciones y que pueden estar relacionados con las características del trabajo, las cualidades propias de la organización, el empleo, y el ordenamiento del tiempo (Gil, M. 2012) Según la Organización Mundial de la Salud (2017) En muchos lugares, el trabajo es una causante que afecta el bienestar, por lo que, hacen que las bajas lleguen a más del 4% del PIB. Más de 60% de los operarios, tienen escasos tipos de seguro que puedan subsanar, si es que enferman o tengan alguna lesión dentro del horario. Además, menciona que el objetivo de los servicios de protección ocupacional, debe estar enfocado en identificar los peligros y proponer sugerencias que estén ligadas a la protección del trabajador mientras realice sus funciones en su institución. En caso se evidencie exposición a riesgos, estos deberán realizarse chequeos de rutina, en que se pueda identificar problemas de salud de manera oportuna, en la que la prescripción médica y la permuta contribuyan en la mejoría y recuperación (Universidad Javeriana de Cali et al., 2018)

En Colombia, en una encuesta realizada a los trabajadores, mostró que el 50% de estos, se ven afectados por actividades monótonas y la exposición de atención al cliente o al público, asimismo el 20 y 33% manifestaron padecer estrés laboral. Ecuador realizó un estudio a nivel mundial, evidenciándose que los países con mayor prevalencia de desgaste profesional fueron México con un 7,3%, Colombia

con 5.2% y España con un 4.1% (Beltrán & Carvajal, 2019). En este sentido, las técnicas y metodologías que apliquen las organizaciones y el individuo, si se lleva de manera desorganizada, uniendo a esto la cultura; darán como resultado estos riesgos emergentes. (Fillat González & Labarthe Carrara, 2015)

En Italia, un estudio realizado por (Galletta et al., 2016) aplicado a enfermeras que trabajaban en Unidad de Cuidados Intensivos, dio como resultado que el agotamiento emocional y la desvergüenza se relacionaban con aspectos psicosociales, esto debido a las altas exigencias laborales, y también se veía afectada la comunicación entre compañeros, lo cual indirectamente ocasionaba problemas en la salud.

En una encuesta realizada en España, y elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, reflejó en su resultado que los factores de riesgo psicosocial, es un principal causante de emergencias y morbilidades; de tal forma que, más del 70% de los obreros refirió presentarlos. (INSHT,2008)

En el Perú, en un estudio realizado en Ica, demostró que los factores de riesgos psicosociales tenían una correlación positiva con el desempeño laboral en un 51%, logrando fundar la relación. Por otra parte, en el 2020, en Iquitos, una investigación realizada en los funcionarios de una institución prestadora de servicios, dio como resultado que el 57% de la población que estaba expuesta a los factores de riesgo eran femeninas y que a medida que los riesgos eran altos, el rendimiento laboral disminuía, demostrando así concordancia con el estudio realizado en Lima, en el año 2020 con personal de enfermería de un Hospital del Callao.

Dado a estas situaciones, en la Región Lambayeque se evaluó la exposición de los factores de riesgos psicosociales en los trabajadores de una compañía de Bomberos, siendo reflejado que el (50 %) de trabajadores presentaban un riesgo alto de exigencias psicológicas y gran parte de estos perciben inseguridad en el lugar de trabajo (60%) siendo esto una referencia para la toma de acciones y estrategias que aseguren una estabilidad y bienestar laboral.

A nivel local, los estudios demostraron que en un hospital nivel III de Chiclayo, en el año 2020, se evaluaron a profesionales, resultando que los médicos y las

enfermeras mostraban incrementado la exposición a las exigencias psicológicas, y en cuanto a la modalidad de contrato, el personal CAS y SNP percibieron mayor riesgo en la satisfacción con remuneración del rendimiento. Esto nos demuestra los riesgos que a diario cada profesional se expone, exponiendo su vida por brindar un buen servicio al paciente, y que sin embargo también existe la incertidumbre sobre su continuidad laboral, lo que repercute en su rendimiento.

Por otro lado, en el Hospital Heysen de la misma localidad, se estudió a 80 trabajadores médicos, concluyendo que existe relación significativa entre los factores psicosociales de riesgo y el desempeño laboral y que mientras mayor es la exposición, menor es el desempeño y la productividad, lo que genera inestabilidad y angustia en el trabajador.

Frente a esta situación, la pregunta es: ¿Existe relación entre los factores de riesgo psicosociales y el desempeño laboral en un establecimiento I-3 de Lambayeque, 2022?, adicional a este problema se plantearon los problemas específicos: ¿Existe relación entre las exigencias psicológicas y el desempeño laboral en un establecimiento de salud I-3 de Lambayeque? ¿Existe relación entre el control del trabajo y el desempeño laboral en un establecimiento I-3 de Lambayeque? ¿Existe relación entre el apoyo social y el desempeño laboral en un establecimiento I-3 de Lambayeque? ¿Existe relación entre las compensaciones y el desempeño laboral, en un establecimiento I-3 de Lambayeque? ¿Existe relación entre la doble presencia y el desempeño laboral en un establecimiento I-3 de Lambayeque?

A manera de justificar este estudio, teóricamente y ante lo mencionado anteriormente, vemos como cada vez el personal de salud se ve afectado por factores psicosociales, es por ello que este estudio contribuye al conocimiento ya existente. En el 2016, la OIT menciona, que a nivel mundial estos factores son un problema preocupante para los países y los trabajadores. Y como una respuesta ante esto es el estrés laboral, Chávez et ál. (2019). Demostrando lo sustentado, se busca un compromiso por parte de las entidades competentes para promover el cuidado y el bienestar.

En tal sentido, la justificación de este estudio, desde el punto de vista teórico, se basa en que los resultados contribuirán a futuras investigaciones de tipo

correlacional, en la que se contraste el análisis de lo que se pretende estudiar. A nivel práctico, el motivo de llevarse a cabo esta investigación es para hacer que se avale el bienestar físico, psicológico y emocional del profesional de la salud no sólo dentro de su entorno laboral sino también en su entorno personal, planteando acciones por parte de la entidad, que ayuden en la reducción de aquellos factores que afectan su salud y su desempeño.

Mirando el enfoque metodológico, con ayuda de la aplicación de los instrumentos ya validados, como la encuesta, podremos estudiar los objetivos planteados y el análisis de resultados, lo cual servirán como referencia para estudio de la misma línea de investigación. Y finalmente por el lado social, este estudio pretende crear nuevas alternativas y criterios basados en valores, en la que ayuden a disminuir la tasa de estos riesgos psicosociales en el trabajador, mostrando de esta manera la gran importancia del recurso humano y la preocupación por su bienestar físico y emocional.

Posterior a ello, se planteó el Objetivo General: Determinar la relación que existe entre los factores de riesgo psicosociales y el desempeño laboral en un establecimiento I-3 de Lambayeque, 2022.

Dentro de los Objetivos Específicos se plantearon: Determinar la relación que existe entre las exigencias psicológicas y el desempeño laboral en un establecimiento I-3 de Lambayeque. Determinar la relación que existe entre el control del trabajo y el desempeño laboral en un establecimiento I-3 de Lambayeque. Determinar la relación que existe entre el apoyo social y el desempeño laboral en un establecimiento I-3 de Lambayeque. Determinar la relación que existe entre las compensaciones del trabajo y el desempeño laboral en un establecimiento I-3 de Lambayeque. Determinar la relación que existe entre la doble presencia y el desempeño laboral en un establecimiento I-3 de Lambayeque.

Como siguiente paso, se planteó la hipótesis general, siendo: Existe relación entre los Factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en un establecimiento I-3 de Lambayeque, 2022. Continuando a esto se formuló las hipótesis específicas: Las Exigencias Psicológicas se relacionan significativamente con el desempeño

laboral en un establecimiento I-3 de Lambayeque, 2022. El control del trabajo se relaciona significativamente con el desempeño laboral en un establecimiento I-3 de Lambayeque, 2022. El apoyo social se relaciona significativamente con el desempeño en un establecimiento I-3 de Lambayeque, 2022. Las compensaciones del Trabajo se relacionan significativamente con el desempeño laboral en un establecimiento I-3 de Lambayeque, 2022. La doble presencia se relaciona significativamente con el desempeño laboral en un establecimiento I-3 de Lambayeque, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Fundamentando el presente estudio y haciendo comparación con otros estudios, tenemos al realizado por Vega et ál. (2013) quienes en su estudio titulado “Factores Psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud”, plantearon como objetivo principal analizar los causales del estrés, y su relación con el desempeño en Centros de Salud públicos chilenos. Utilizó un tipo de estudio no experimental, transversal, en la que su muestra estuvo conformada por 235 funcionarios de un centro de salud urbano y un centro de salud rural, aplicando como instrumento de estudio el Cuestionario del Contenido del Trabajo (JCQ) conformado por 27 preguntas cerradas que miden exposición al riesgo psicosocial laboral que puede desencadenar stress. Se obtuvo como resultado que los profesionales presentaban altas exigencias; y ante esta situación, la organización del trabajo permitía tomar decisión para afrontar y hacer de éste más competente. Sin embargo, algo que también se reflejó, es que fueron los técnicos profesionales quienes presentaron disminuido el control laboral por lo que es importante trabajar en este grupo.

Velásquez et ál. (2016), en su estudio titulado “El horario laboral como elemento de riesgo psicosocial en los profesionales de la salud”, en la que tiene como objetivo principal determinar si el tiempo de trabajo repercute en el desempeño laboral, para ello usó la metodología estudio de tipo no experimental, cuantitativo, descriptivo y transversal, en la que su muestra estuvo conformada por 163 licenciados de las

cuales 73% eran mujeres y 27% varones; entre ellos Enfermería, Seguridad y Psicología. Aplicaron el cuestionario “Evaluación de Riesgos Psicosociales”, concluyendo en su estudio que el factor tiempo no es un riesgo psicosocial en los participantes, sin embargo, sí reduce el tiempo de descanso, ya que se veían en la necesidad de llevar el trabajo inconcluso a casa.

Con la finalidad de seguir analizando, tenemos el estudio de Valdiviezo et ál. (2018) ,quienes estudiaron la “Identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial en personal que labora en una central de llamadas de emergencia, Ecuador-2018”, teniendo como objetivo reconocer y estimar los factores de riesgo psicosocial en el personal médico que realizar trabajo telefónico, así también como el estrés laboral y problemas para dormir, para ello empleó la metodología de tipo observacional, descriptivo y transversal, en la que se incluía 34 doctores que laboraban por turno. Los autores concluyeron finalmente, que existe un nivel bajo de riesgo psicosocial (67.6%) y estrés ocupacional, sin embargo, prevalece mucho la falta de sueño (94.1%), por lo que se debe incentivar medidas a nivel organizacional que ayuden a erradicar la incidencia de dichos problemas.

Por otra parte, Leyton et ál. (2017) estudiaron a cerca de la “Metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo del sector público de salud”, en la que su objetivo principal fue elaborar una metodología de prevención e intervención de riesgos psicosociales presentes en el trabajo, aplicando para esto un tipo de estudio cuantitativo, de corte transversal, realizando una muestra por conglomerados en la que intervinieron 141 trabajadores, utilizando como instrumento, el cuestionario SUSESO-ISTAS 21 en los tres niveles de atención en una red de salud chilena. Como resultado final se obtuvo que el hospital de alta complejidad presenta un 90% de riesgo alto, en la atención primaria el resultado fue de un 85% y para el hospital de mediana complejidad un 70%.

En la investigación titulada “Identificación de Factores de Riesgo psicosocial en una clínica de alta complejidad”, Bobadilla et ál. (2018), teniendo como objetivo principal identificar los factores de riesgo intralaborales y extralaborales en los trabajadores de salud en una institución de alta complejidad (nivel III), para ello aplicó un estudio

de tipo descriptivo de corte transversal , utilizando como instrumento el Cuestionario de factores de riesgo extralaboral del Ministerio de Protección social & Pontificia Universidad Javeriana Bogotá (2010), con un muestreo de 183 trabajadores, obteniendo como resultado que las dimensiones con mayor prevalencia fueron el control del trabajo y las demandas de trabajo y que el hospital presenta un nivel psicosocial de riesgo alto, por lo que es necesario la intervención de programas para la prevención de respuestas de estrés.

Posterior a este estudio, Jordán (2022) es su estudio titulado “El estrés y desempeño laboral en equipos de trabajo en área covid-19 de un Hospital de Guayaquil, Ecuador 2021” tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en área covid-19 de un Hospital de la ciudad de Guayaquil, Ecuador. El estudio fue de tipo no experimental, descriptivo, correlacional de corte transversal, con una muestra de 102 profesionales de la salud, en la que utilizo como instrumento de investigación el modelo de Koopmans para evaluar el desempeño laboral, dando como resultado que existe una relación inversa proporcional entre ambas variables, es decir, que mientras más alto sea el nivel de estrés, menor será el desempeño laboral.

A nivel nacional, no estamos ajenos a esta situación, por lo que revisando diferentes estudios, se encuentra el de Tapia (2017) quien en su estudio titulado “Factores de Riesgo psicosocial y satisfacción laboral en enfermeras del Instituto Nacional del Niño, Lima, 2017”, tuvo la finalidad de establecer la conexión de las dos variables, utilizo una metodología de investigación básica, diseño no experimental, su muestra estuvo compuesta por 100 personal de enfermería de las áreas críticas. Para su estudio, aplicó como instrumento el cuestionario ISTAS (Modelo COPSOQ) Obtuvo como conclusión que existe conexión alta en los factores de riesgo psicosocial (45%) y que la satisfacción laboral está en un nivel alto de insatisfacción (40%) es decir; mientras más alto se presente la exposición psicosocial, bajo será la satisfacción en el trabajo.

Asimismo en un estudio realizado por, Santaria (2017) titulado “Factores de

Riesgo psicosociales en los técnicos asistenciales de un instituto de Medicina Legal de Lima Metropolitana, 2017” tuvo como objetivo principal identificar el perfil de exposición de estos riesgos, en dichos trabajadores, para ello usó una metodología de estudio no experimental, nivel descriptivo y transversal, utilizando como instrumento el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) del método Ista 21 versión corta . La autora, llegó a la conclusión que dentro de los riesgos que más denotan eran las exigencias psicológicas, la inseguridad y el doble trabajo que estos hacían, que de una u otra manera se evidenció que afectaba el desempeño en sus labores, también la incertidumbre y el miedo a la inestabilidad laboral.

Arévalo (2019) realizó su investigación de nombre “Evaluación de Riesgo psicosocial en el trabajo y su influencia en el desempeño laboral del personal asistencial del Centro de Salud Morales. Julio-diciembre 2018” en la que tuvo como enfoque estimar la exposición existente en el trabajo y su repercusión en los trabajadores a nivel laboral. Su metodología que utilizó es de corte transversal, descriptivo correlacional, en la que su población estuvo compuesta por 72 trabajadores, aplicando como instrumento el Cuestionario ISTAS (Modelo CoPsoQ). El autor concluye que existe relación significativa en ambas variables, y que prevalece mucho la doble presencia, las dimensiones de estima y las exigencias psicológicas, ya que menciona que dentro del personal asistencial estos hacían doble turno debido a la falta de recurso humano, y algo importante es que el desempeño laboral solo alcanzó un nivel óptimo en un 10%, deduciendo que el riesgo psicosocial influye altamente en el desempeño laboral.

Los autores Quispe y Cahuana (2019) estudiaron los Riesgos psicosociales y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores Administrativos de la Gerencia Regional de Salud Arequipa, 2019; en la que buscaban determinar el predominio que había de los riesgos psicosociales y el desempeño laboral de los trabajadores. El estudio que emplearon fue de tipo correlacional no experimental, utilizando como instrumento el cuestionario y siendo ésta aplicada a 100 trabajadores administrativos, dando como resultado, que entre los factores de

riesgo psicosocial con más prevalencia es la violencia por parte de clientes y el acoso laboral, así mismo presencia de síndrome de Burnout, trayendo como consecuencias situaciones negativas en la familia producto de la negatividad existente en el área de trabajo (41%) Cabe señalar también que dentro de los aspectos favorables en el desempeño laboral prevaleció la comunicación, adaptabilidad y trabajo en equipo (68%).

De acuerdo a Yapias (2021) en su investigación titulada Factores de riesgo psicosocial relacionados con el desempeño laboral del personal del área de biología, en tiempos COVID-19, Tarma 2020, se enfocó en su objetivo principal: establecer la relación entre ambas variables en el personal de laboratorio clínico . Para su investigación empleó un diseño cuantitativo, no experimental, transversal y descriptivo correlacional., con una muestra compuesta por 30 personas, teniendo como instrumento la encuesta, obteniendo como resultados de que existe relación significativa entre ambas variables (Rho Spearman -0.585) comprendiendo así que mientras más alto sea el nivel de riesgo el desempeño laboral se verá afectado.

Por otro lado, Huamán y Gilt (2021) en su estudio denominado “Factores de riesgo psicosocial relacionado con desempeño laboral en el personal de la Posta Médica San Rafael, 2021”, su objetivo principal fue evaluar los factores de riesgos psicosociales en relación con el desempeño laboral, su estudio fue descriptivo correlacional, no experimental , empleó el instrumento del cuestionario ISTAS 21, teniendo como muestra a 100 trabajadores, llegando a la conclusión que existe relación significativa con un valor medio de 51% en los riesgos psicosociales y el desempeño laboral de igual manera con un valor medio de 58%.

Teniendo en cuenta lo estudiado por los autores, se detalla a continuación teorías que hablan a cerca de los Factores Psicosociales de Riesgo: Teoría de Karasek (1977) , plantea que en un ambiente laboral donde surgen diversas exigencias psicológicas, se puede observar la demanda y el control del estrés que puede tener el trabajador, mediante modelos aplicados por un autor, describe que mientras

mayor sea la demanda y bajo sea el control de estrés, esto puede ocasionar graves consecuencias en la salud del trabajador, porque si bien es cierto se plantea variedades, como que a mayor la demanda, mayor es el control, o mientras menos sea la demanda menos es el control de estrés, se ha evidencia finalmente que el control es una pieza clave para manejar estas demandas (Vega et al., 2013). Teoría de Johnson y Hall (1988): añadieron algo más al modelo planteado por Karasek. Se trataba del Apoyo social, y es que estos autores demostraron que mientras haya apoyo social se evidenciaba cambios en la tensión en el trabajo; es decir, esto se vería modificado si es que interviene el apoyo de superiores y compañeros (Bjaalid et al., 2019) , porque mientras más aislado e individualista sea el trabajo, mayor sería la tensión, a diferencia del trabajo en equipo, en la que se podría reducir la tensión, ya que existía la intervencion de confianza y seguridad, trayendo esto un mejor resultado

Vega et ál. (2013). Teoría de Álvarez (2009): plantea que el estrés consecuente a los riesgos psicosociales, provocaría una inestabilidad entre tres factores como son: las demandas laborales, el apoyo y las restricciones laborales. Al hablar de demandas, hace referencia a las ocupaciones que se llevan a cabo en la organización bajo estímulo social, técnico, intelectual y económico. Y las restricciones laborales que son delimitaciones que impiden que el trabajador desarrolle de manera óptima sus demandas laborales. Por lo tanto, los trabajos de mayor exigencia se pueden mejorar sin que sea necesario simplificar el grado de demanda, pero incrementando el apoyo social, logrando disminuir las delimitaciones para un mejor cumplimiento de las demandas laborales (Quintana, 2020)

Los Factores de Riesgo Psicosociales “Son aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido del puesto, con la realización de la tarea e incluso con el entorno, y que afecta al desarrollo del trabajo y a la salud de los trabajadores”

Moreno y Báez (2010) mencionan que estos factores generan estrés y que genera un desequilibrio para poder manejar y desempeñar una buena función en el trabajo,

dentro de muchos de estos factores recalca la falta de control en el trabajo, la explotación en los horarios que ocasionan desordenes en los tiempos y en la organización de tareas, la falta de empatía y comunicación entre compañeros de trabajo y superiores, las demasiadas tareas que hacen genera desesperación, y estrés... y es así como innumerables factores, repercuten negativamente en el bienestar del trabajador. El Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo de España (2001) añade que los factores de riesgo psicosociales tienen mucho que ver con el entorno en el que se trabaja, es decir con la exhibición a productos con cierto tipo de compuestos, con la organización, la metodología del trabajo, el compañerismo, la comunicación, las relaciones interpersonales, en la que pueda verse afectada la realización de tareas de una manera pasiva (Moreno y Báez, 2010)

Entre las dimensiones que podemos encontrar, tenemos: Exigencias Psicológicas (*Manual de uso del Cuestionario suseso-istas*, s. f.): Hace referencia a todo el esfuerzo extra que implica motivación por parte del trabajador para realizar los aspectos organizacionales y que puede generar angustia y estrés (Mauno et al., 2007) esta dimensión a su vez, se clasifica en cuatro grupos, como son: Exigencias Cuantitativas: trata sobre la cantidad de trabajo asignado en el tiempo establecido. Exigencias emotivas: se refiere al empeño que pone al tratar de no involucrar las relaciones interpersonales, con el trabajo asignado. Esconder emociones: son aquellas en que se mantiene una posición imparcial, a fin de evitar problemas con la organización. Exigencias cognitivas: trata sobre como maneja la organización los conocimientos en los trabajadores, y como aportan en su formación, a mayor refuerzo en conocimientos, mejor será el desempeño de este (Moncada Lluís et al., 2008). Dimensión Control del Trabajo: hace referencia a cómo se maneja las tareas, a las decisiones que se puedan tomar en cuanto a la manera de realizarlos. ISTAS 21 lo clasifica en cinco grupos: Influencia en las labores, en la que hace referencia a la competitividad que demuestra el trabajador frente a la iniciativa y alescojo de opciones que influyen en su desenvolvimiento, y además es percibido por la organización. Medios de Desarrollo: se refiere a la confiabilidad que brinda la organización para el desarrollo de capacidades y mejora en los conocimientos

para crear experiencias que mejoren su desempeño. Manejo sobre el tiempo del trabajo: hace referencia a como el trabajador organiza sus funciones en base al tiempo establecido, manejando de manera creativa y adecuada. Compromiso: Hace referencia al cumplimiento que el trabajador tiene con sus funciones dentro de la organización. Dimensión Apoyo Social y Calidad de Liderazgo: Según Borman y Motowidlo (2013) lo conceptualizan como la sensación emotiva de sentirse amado y valorado como participe de un grupo social, en beneficio de la información que se le ofrece, por otro lado, Shumaker y Brownell (2010) hacen referencia al intercambio entre una o más personas en bienestar de quien lo recibe. Esta dimensión se puede clasificar en cinco tipos (ISTAS-2010): Conflicto de Roles: refiere a las discrepancias que pueden surgir entre trabajadores debido a las exigencias o demandas del trabajo. Calidad de liderazgo: es un factor que influye en la satisfacción de las personas que trabajan, y además en su bienestar. Claridad de Rol: hace referencia al grado de compromiso con los deberes y recursos asignados. Apoyo social de Compañeros: se enfatiza en la disposición de apoyo por parte de los compañeros de trabajo para poder alcanzar las metas trazadas tanto en equipo como de manera personal. Apoyo social de líderes: se podría fundamentar que es la impresión que recibe el trabajador por parte de sus superiores para el cumplimiento y logro de actividades. Dimensión Compensaciones de Trabajo: hace referencia a todas aquellas retribuciones que puede recibir el trabajador en compensación al esfuerzo en función al trabajo que este realiza, esto se realiza mientras haya dos intervinientes, en este caso la empresa y el empleado, pueden ser mediante pagos u otros beneficios Rodríguez et ál. (s. f.). Esta dimensión se puede agrupar en: Estima: es una forma de agradecimiento al apoyo recibido por los superiores y compañeros. Inseguridad respecto a las condiciones y características del trabajo: trata sobre la inquietud por parte del trabajador respecto a su condición laboral, contratos, despidos, etc. y también sobre las características del entorno, cambios de jornada, y horarios. Dimensión Doble Presencia: según la Organización Internacional del Trabajo, es la interacción entre las demandas de casa y familiares con las laborales, por la que la empresa debe prever que esto no suceda en el trabajador, es decir; el trabajo es

remunerado y que se realiza simultáneamente con el trabajo de casa (Ruiz et al. (2018). Esta situación conlleva a que se genere una preocupación en el entorno familiar, consecuencia debida a la sobrecarga de trabajo y que repercute con las actividades familiares y del hogar; y que, de alguna manera u otra trae riesgos a la salud.

Se ha demostrado también que hablando de género, hay mayor impacto de esta dimensión en las mujeres, ya que; son éstas las que mayormente realizan el trabajo doméstico y son las que más presentan problemas de ansiedad y osteomusculares Ruiz et ál.(2018), a diferencia de los varones, que solo se dedican a su trabajo remunerado, siendo esto un factor desfavorable para el crecimiento en el estado laboral de la mujer que les permita ocupar mejores cargos en la sociedad. (Sorbara et ál., 2021)

Respecto a las teorías del Desempeño laboral, se presentan a continuación dos importantes. La Teoría de Murphy, conceptualiza al Desempeño laboral “Al conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o la unidad organizativa en la que la persona trabaja.” (1990, p. 162). Dentro de estas metas encontró la relación que tenían con las tareas y otras que no, por lo que plantea cuatro tipos de conductas que todo empleo debe tener: Conductas asociadas a la misión, Conductas interpersonales, conductas que se asocian al tiempo perdido y conductas asociadas a contratiempos y dificultades. (Salgado y Cabal, 2011).

Posterior al estudio de Murphy, la Teoría de Campbell (1994) y sus colaboradores, determinan al desempeño Laboral como “cualquier conducta cognitiva, psicomotora, motora o interpersonal, bajo el control del individuo, graduable en términos de habilidad y relevante para las metas organizacionales”, realizando un estudio en el ejército estadounidense, en la que desarrolla un modelo reflejado en ocho dimensiones, añadiendo cuatro más al modelo planteado por Murphy, las cuales son: Poder sobre las tareas especiales, habilidades en las expectativas del trabajador, expresiones oral y escritas, conservación de la disciplina individual,

evadir conductas negativas, apoyo al equipo para el logro de metas, supervisión y administración (Cuello et al., 2020) De éstas dimensiones; la primera, segunda , tercera y séptima, corresponden a los comportamientos que se usa en las tareas y la dimensión cinco, seis y ocho, corresponden al apoyo a nivel organizacional (Salgado y Cabal, 2011)

De acuerdo a lo ya estudiado, se conceptualiza al Desempeño Laboral como lo que espera la organización por parte de uno o más individuos, a través de sus comportamientos o conductas y que van a traer beneficios en la organización (Pedraza et al., 2010). También el desempeño laboral es un punto fundamental en la que va a permitir al trabajador, trazarse metas a futuro, lo que va a permitir que éste saque lo mejor de él a fin de lograr metas difíciles a comparación si fueran fáciles (Robbins & Judge, 2009). La Organización Internacional de Trabajo (OIT), menciona que el desempeño laboral nace como una estrategia integral de mejora continua en la que va a generar mayor competitividad en una empresa y no como un trabajo forzado.

Para poder conceptualizar mejor las dimensiones del desempeño laboral, el modelo de Koopmans (2013) muestra, que el desempeño es la magnitud en la que el empleado demuestra qué tan capaz es para realizar sus funciones dentro de la organización.

Según Murphi (1986) señala que la Dimensión Desempeño de la tarea tiene que ver con el cumplimiento de metas según el perfil de puesto, lo que va a ser que se logre con los objetivos de la organización. Añadido a eso, se considera al desempeño laboral como una fuerza motivadora para la organización, resultado de sus actitudes y conductas (Chiavenato, s. f.)

Continuando con las dimensiones, el Desempeño Contextual, indica a todas aquellas conductas o comportamientos que hacen que haya un ambiente psicológico y social positivo, mediante las intervenciones que realizar el trabajador, puede estar relacionada con los compañeros de trabajo, la buena comunicación, el buen desempeño, el compromiso en el trabajo, la fidelidad, la autonomía, la firmeza e iniciativa para tomar decisiones y que en conjunto influencia a reducir la tensión

y la sobrecarga laboral (Borman & Motowidlo, 1993). Asimismo, este desempeño tiene dimensiones en la que se demostró que la responsabilidad y la disciplina se relaciona con el ejercicio laboral. (Bontigui, 2007) y siguiente a esta dimensión encontramos a Los Comportamientos Contraproducentes, son aquellas conductas, comportamientos, o actitudes antisociales en las que pone en riesgo el prestigio de la organización, debido a un mal comportamiento por parte del trabajador (Robbinson & Bennett, 2017) que pueden ser intencionadas y desviadas del objetivo principal, lo que puede ocasionar daños en los intereses de la empresa o entidad. (Omar et al., 2012)

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de Investigación

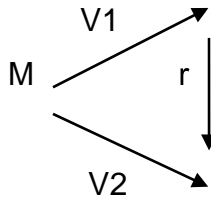
El tipo de investigación es básica ya que trata de hallar nuevos estigmas ante este problema ya existente y que servirá para futuras investigaciones (Risco, 2020)

El enfoque es cuantitativo ya que se va a llevar a cabo mediante una secuencia y finalmente probar, por lo que; parte de una idea y continúa con las etapas, de la cual se plantearán los objetivos y problemas que se quieren investigar para finalmente evaluar los resultados (Hernandez Sampieri et al., 2014).

El diseño de investigación es no experimental, ya que se evita manipular la variable independiente, es decir se evaluarán los sucesos tal cual como suceden en el contexto, y de esta manera se está más cerca de las hipótesis planteadas. Como señala Liu (2008) y Tucker (2004) es transversal ya que los datos se van a recolectar en un determinado momento (Aldaz Hernández et al., 2017).

El nivel de investigación es descriptivo correlacional. Descriptivo, ya que proporciona información para poder explicar y entender el estudio explicativo. Es correlacional ya que busca saber la “relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular”. (Hernandez Sampieri et al., 2014).

El diseño gráficamente se expresa así:



Donde:

M: Muestra de Estudio

V1: Factores de riesgo psicosocial

V2: Desempeño laboral

r: Enlace entre ambas variables

3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1: Factores de Riesgos Psicosociales

Definición Conceptual: Son aquellas condiciones en la que hay una elevada probabilidad de dañar la salud del trabajador, afectando sus derechos laborales y que puede repercutir en su bienestar físico y emocional (Moreno, 2010)

Definición Operacional: se evalúa empleando el Método CoPsoQ ISTAS21 en la que se efectúan cinco dimensiones divididas en 20 preguntas, dentro de las cuales encontramos 5 dimensiones: exigencias psicológicas, Control del Trabajo, Apoyo Social, Compensaciones y Doble Presencia.

Variable 2: Desempeño Laboral

Definición Conceptual: Hace referencia al cumplimiento de tareas que va a realizar el trabajador en una organización, y que va a permitir a este poder lograr metas a futuro de tal complejidad y sacar lo mejor de sí, considerando de esta manera, un buen logro para el buen mecanismo de la organización (Robbins & Judge, 2009a)

Definición Operacional: se evalúa aplicando la escala validada por (Gabini & Salessi, 2016) aplicando el modelo de desempeño laboral planteado por Koopmans (2013).

Consta de tres dimensiones que son: Desempeño de la tarea, desempeño contextual y Desempeño organizacional (Cuello et al., 2020). Asimismo, éstos se dividen en 16 preguntas con diferentes ítems, aplicando escala de Likert.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	RANGO
Factores Psicosociales de Riesgo	Exigencias Psicológicas	Cuantitativas	1-5	Bajo [1-8]
		Emotivas		Regular [9-15]
	Control del Trabajo	Esconder emociones	6-10	Alto: [16-25]
		Cognitivas		
		Influencia en las labores		Bajo [1-8]
		Medios de Desarrollo		Regular [9-15]
	Apoyo Social	Manejo sobre el tiempo de trabajo	11-15	Alto: [16-25]
		Sentido de trabajo		
		Compromiso		
	Compensaciones	Conflicto de Roles	16-18	Bajo [1-8]
Claridad de rol		Regular [9-15]		
Doble Presencia	Apoyo social de compañeros	19-20	Alto: [16-25]	
	Apoyo social de lideres			
Desempeño Laboral	Desempeño de la Tarea	Calidad de Liderazgo	16-18	Bajo: [1-5]
		Estima		Regular [6-10]
	Desempeño Contextual	Inseguridad respecto a las condiciones y características del trabajo.	19-20	Alto [11-15]
		Preocupación familiar		
	Comportamientos Contraproducentes	Sincronismo entre las tareas domésticas y laborales	12-16	Bajo: [1-3]
		Organización		Regular [4-7]
		Resultados		Alto [8-10]
		Prioridades laborales		
	Comportamientos Contraproducentes	Eficiencia laboral	8-11	Bajo [1-13]
		Desempeño de la Tarea		Regular [14-27]
Comportamientos Contraproducentes	Desempeño Contextual	12-16	Alto: [28-40]	
	Comportamientos Contraproducentes			
Comportamientos Contraproducentes	Decisión	8-11	Bajo [1-12]	
	Desafío en las tareas		Regular [13-24]	
Comportamientos Contraproducentes	Modernización en conocimientos y habilidades	12-16	Alto: [25-36]	
	Soluciones creativas			
Comportamientos Contraproducentes	Negativismo	12-16	Bajo [1-10]	
	Conductas que destruyen el prestigio de la institucion		Regular [11-20]	
Comportamientos Contraproducentes	Comportamientos Contraproducentes	12-16	Alto: [21-30]	
	Comportamientos Contraproducentes			

3.3 Población y Muestra

Se define como una totalidad de individuos, cosas o fenómenos, que tienen características en común y que son objeto de estudio en un tiempo concreto (Tamayo, 2004). Para este estudio se utilizará una población de 50 trabajadores de salud de un establecimiento I-3 de Lambayeque. Quienes conforman: médico general, licenciadas en enfermería, licenciadas en obstetricia, cirujano dentista, psicólogo, biólogo, técnicos en enfermería.

Criterios de Inclusión:

- Profesionales de la Salud que laboran en el establecimiento de salud
- Profesionales de la Salud que aceptan ser parte de estudio.
- Profesionales de la Salud Nombrados y contratados

Criterios de Exclusión:

- Personal que no es profesional de la salud (vigilancia, limpieza y pilotos)
- Personal que no labora en el establecimiento de Salud

La Muestra se conceptualiza como la división de la población, que se “usa por economía de tiempo y de recursos”, delimitando la población para la obtención de resultados (Hernandez Sampieri et al., 2014). En este estudio hemos tomado una muestra de tipo no probabilística, siguiendo las condiciones del problema planteado, lo cual se elegirá al azar.

Muestra: 30 profesionales de la salud.

3.4 Técnica e Instrumento de Recolección de Datos

Consta de diferentes métodos que van a permitir al investigador obtener información precisa ante la pregunta de su problema de investigación (Mendoza & Avila, 2020). La encuesta es una técnica que va a permitir conocer las opiniones de un determinado número de personas, mediante preguntas escritas o verbales para conocer a cerca de un tema o problema (Grasso, 2006:13). En este caso se aplicará, para la variable dependiente “Factores de Riesgo Psicosocial” el Cuestionario SUSESO/ISTAS21 que consta de 20 preguntas, con una escala de Likert, adaptado al modelo de Quintana (2020) y en la variable independiente Desempeño Laboral el cuestionario fue tomado del modelo de Koopmans,

adaptado al modelo de Jordán, B. (2022) que está constituido por 16 ítems, en una escala de Likert, teniendo en cuenta 5 niveles clasificados de la siguiente manera: Nunca (1) Solo una vez (2) Alguna vez (3) Muchas veces (4) Siempre (5)

Validez

Este estudio empleó dos instrumentos de medición, para ello pasó por el mecanismo para validar por juicio de expertos, que revisaron detalladamente cada instrumento, de igual manera se realizó el proceso de validación utilizando la prueba binomial mediante el programa estadístico SPSS versión 25.

El instrumento respecto a la primera variable Factores Psicosociales de Riesgo, está validado por Quintana (2020), del modelo del manual del Cuestionario ISTAS 21 versión corta.

El instrumento respecto a la segunda variable Desempeño Laboral, se encuentra validado por Gabini y Salessi (2016) adaptado al modelo de (Jordán, B. 2022)

Confiabilidad

Para comprobar se llevó a cabo una prueba piloto con 12 trabajadores del establecimiento de salud I-3, la cual fue evaluada mediante el Alfa de Cronbach en el programa SPSS versión 25.

De los hallazgos, se obtuvo que la confiabilidad para el instrumento de Factores Psicosociales de Riesgo, según el Alfa de Cronbach es de 0.84 indicando así que dicho instrumento es altamente confiable. Respecto al Desempeño Laboral, el resultado fue de 0.74, indicando de igual modo, que es altamente confiable.

3.5. Procedimientos

Para la realización de los procedimientos, como primer paso se utilizó los instrumentos previamente validados por expertos, después se solicitó el permiso respectivo a la Gerencia Regional Lambayeque, quien nos concedió el permiso para la aplicación del instrumento en dicho establecimiento de su jurisdicción. Posterior a ello se acudió al establecimiento de salud nivel I-3 para la identificación del objeto de estudio, tomando en cuenta los criterios de inclusión, aplicando de esta manera el instrumento de investigación, tratando de adecuarse al horario de estos con la finalidad de encuestar a la totalidad. Previo a esto se realizó el

consentimiento informado, para poder tener la participación y colaboración de cada uno. La aplicación de la encuesta en cada profesional se llevó a cabo, con una duración de aproximadamente 15 minutos, logrando resultados en base a los objetivos e hipótesis planteadas en el estudio, seguido a esto, se analizaron los datos logrando obtener las conclusiones y finalmente las recomendaciones, para realizar el informe final

3.6 Métodos de análisis de datos

Posteriormente se procedió con la tabulación de datos, haciendo uso del programa Excel. En este caso, se empleará el programa SPSS versión 25, para el ingreso de los datos obtenidos y realizar la base de datos, dando como resultado que se encontraba apto para la prueba de Shapiro, por ser muestra inferior a 50 individuos. Siguiendo a esto el resultado fue que ambas variables eran normales y se realizó la prueba de correlación de Spearman.

Prueba de Normalidad

Tabla N° 1.

Prueba de normalidad de Factores de Riesgo Psicosocial

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Total	,252	12	,034	,864	12	,054
1						

Se usó la prueba de Shapiro- Wilk debido ya que se trabajó con 30 profesionales de la salud.

HIPÓTESIS ESTADÍSTICA

H0: La distribución de los datos de la variable Factores Psicosociales de Riesgo es normal.

H1: La distribución de los datos de la variable Factores Psicosociales de Riesgo no es normal.

CRITERIOS DE DECISIÓN

Se deniega la hipótesis H0 si sig es < 0.05 y se admite la H1.

Luego dado que la sig es 0.054 siendo >0.05 , se admite la Hipótesis 0

CONCLUSIÓN

Con esto se concluye que la distribución de los datos de la Variable Factores Psicosociales de Riesgo es normal.

Tabla N° 2.

Prueba de Normalidad del Desempeño Laboral

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístic	Gl	Sig.	Estadístic	Gl	Sig.
	o			o		
Total	,223	12	,100	,894	12	,134
<u>2</u>						

Se utilizó la prueba de Shapiro- Wilk ya que la muestra fue de 30 profesionales de la salud.

HIPÓTESIS ESTADÍSTICA

H0: La distribución de los datos de la variable Desempeño Laboral es normal.

H1: La distribución de los datos de la variable Desempeño Laboral no es normal.

CRITERIOS DE DECISIÓN

Se deniega la hipótesis H0 si sig es < 0.05 , se admite la H1.

Luego dado que la sig es 0.134 siendo >0.05 se admite la Hipótesis 0.

CONCLUSIÓN:

La distribución de los datos de la variable Desempeño Laboral es normal.

3.7. Aspectos Éticos

Para llevar a cabo la aplicación del instrumento, se trató de mantener la confiabilidad y la ética en la aplicación del instrumento, evitando la copia o la apariencia de resultados (Delgado, 2016) asimismo este procedimiento está basado de acuerdo a los siguientes principios: Respeto a las personas, antes de aplicar el cuestionario, se brindó el consentimiento informado, permitiendo la autonomía del profesional en la colaboración y participación de la investigación.

Búsqueda del bien: la presente investigación busca el logro de una vida laboral libre de riesgos, evitando en lo más mínimo dañar el estado físico o emocional, obteniendo resultados en base a preguntas que no conlleven a la anti- ética. Justicia: tratando cuidadosamente al objeto de estudio, en este caso los que cuentan con el criterio de inclusión, evitando riesgos en aquellos que no están siendo participes de este estudio.

IV. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Análisis Descriptivo:

Tabla N°3

Factores de riesgo psicosociales y sus dimensiones

	Bajo		Regular		Alto		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Exigencias psicológicas	0		15	50%	15	50%	30	100%
Control del trabajo	0		6	20%	24	80%	30	100%
Apoyo social	0		10	33%	20	67%	30	100%
Compensaciones	1	3%	22	74%	7	23%	30	100%
Doble presencia	2	7%	16	53%	12	40%	30	100%

En la tabla 3 se observa que el 50% de los profesionales presenta un nivel alto en exigencias psicológicas, y el otro 50% un nivel regular. Algo similar encontramos en las dimensiones control del trabajo y apoyo social, quienes presentaron niveles altos (80% interpretado para control del trabajo y 67% al apoyo social), por otro lado, vemos que las dimensiones de compensaciones y doble presencia presentaron un nivel regular (74% interpretado para compensaciones y 53% para doble presencia), mientras que en un bajo nivel estaba el 3% y 7%.

Tabla N°4*Desempeño Laboral y sus dimensiones*

	Bajo		Regular		Alto		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Dimensión desempeño de la tarea	0		14	47%	16	53%	30	100%
Dimensión desempeño contextual	6	20%	24	80%	0		30	100%
<u>Dimensión comportamientos contraproducentes</u>	23	77%	7	23%	0		30	100%

En la tabla 4 se observa que el 53% de los profesionales presentan un nivel alto en la dimensión desempeño de la tarea, y un nivel regular se encuentra el 47%.

En cuanto a la dimensión comportamientos contraproducentes, se observa que el 77% de los profesionales presenta un nivel bajo, y en un menor porcentaje representado por el 23%, un nivel regular. Algo similar se observa en cuanto a la dimensión desempeño contextual, quienes el 80% de los profesionales, presenta un nivel regular y un 20% un nivel bajo.

Análisis Inferencial

Hipótesis General:

H0: No existe relación entre los Factores de riesgo psicosociales y el Desempeño laboral en un establecimiento I-3 de Lambayeque, 2022.

H1: Existe relación entre los Factores de riesgo psicosociales y el desempeño laboral en un establecimiento I-3 de Lambayeque, 2022.

Tabla 5:

Correlación entre la variable Factores de riesgo psicosociales y el Desempeño Laboral

			Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Factores de riesgo psicosociales	Coefficiente de correlación	,506**
		Sig. (bilateral)	,004
		N	30

Nota: La tabla 5 se observa que se relaciona de manera significativa los Factores de riesgo psicosociales y el Desempeño Laboral, teniendo en cuenta que dio como resultado un coeficiente de relación de Rho de Spearman de ,506, lo que significa que existe una correlación positiva moderada, y una significancia bilateral de ,004, siendo un valor inferior a 0,005, se descarta la hipótesis nula, evidenciándose el enlace entre ellos.

Hipótesis Específicas

Hipótesis 1:

H0: Las exigencias psicológicas no se relacionan significativamente con el desempeño laboral en un establecimiento de salud de Lambayeque, 2022.

H1: Las exigencias psicológicas se relacionan significativamente con el desempeño laboral en un establecimiento de salud de Lambayeque, 2022.

Tabla 6:

Correlación entre la dimensión Exigencias psicológicas y Desempeño Laboral

Correlaciones				
			Exigencias psicológicas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Exigencias psicológicas	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,375*
		N	30	30

Nota: La tabla 6 se observa que hay una escasa relación entre las exigencias y el desempeño laboral, teniendo en cuenta que resultó un coeficiente de relación de Rho de Spearman de ,375, lo que significa que existe una correlación baja, y una significancia bilateral de ,041, siendo un valor superior a 0,005, de esta manera se concibe la hipótesis nula, demostrando así que existe una correlación negativa moderada entre la dimensión y la variable.

Hipótesis 2

H0: El control del trabajo no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en un establecimiento de salud de Lambayeque, 2022.

H1: El control del trabajo se relaciona significativamente con el desempeño laboral en un establecimiento de salud de Lambayeque, 2022.

Tabla 7:

Correlación entre la dimensión Control del Trabajo y el Desempeño Laboral

Correlaciones				
			Control del Trabajo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Control del Trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,534**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	30	30

Nota: en la siguiente tabla se evidencia que el Control del Trabajo se relaciona de forma significativa con el Desempeño Laboral, teniendo en cuenta que se tuvo un coeficiente de relación de Rho de Spearman de ,534, lo que significa que existe una correlación positiva moderada, y una significancia bilateral de ,002, siendo un valor inferior a 0,005, por lo que se descarta la hipótesis nula, demostrando que existe relación entre la dimensión y la variable.

Hipótesis 3

H0: El apoyo social no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en un establecimiento de salud de Lambayeque,2022.

H1: El apoyo social se relaciona significativamente con el desempeño laboral en un establecimiento de salud de Lambayeque,2022.

Tabla 8:

Correlación entre la dimensión Apoyo Social y el Desempeño Laboral

Correlaciones				
			Apoyo Social	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Apoyo Social	Coefficiente de correlación	1,000	,616**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30

Nota: La tabla 8 nos indica que existe una relación significativa entre el Apoyo Social y el Desempeño Laboral, teniendo en cuenta que se obtuvo un coeficiente de relación de Rho de Spearman de ,616, lo que significa que existe una correlación positiva moderada, y una significancia bilateral de ,000, siendo un valor inferior a 0,005, por lo que se rechaza la hipótesis nula, demostrando así una relación entre el apoyo social y el desempeño laboral.

Hipótesis 4

H0: Las compensaciones de trabajo no se relacionan significativamente con el desempeño laboral en un establecimiento de salud de Lambayeque, 2022

H1: La doble presencia se relaciona significativamente con el desempeño en un establecimiento de salud de Lambayeque, 2022.

Tabla 9:

Correlación entre la dimensión Compensaciones y el Desempeño Laboral

Correlaciones				
Rho de Spearman	Compensaciones	Coeficiente de correlación	Compensaciones	Desempeño laboral
		Sig. (bilateral)	1,000	,644**
		N	.	,000
			30	30

Nota: La tabla 9 nos indica que existe una relación significativa entre las compensaciones y el Desempeño Laboral, teniendo en cuenta que se obtuvo un coeficiente de relación de Rho de Spearman de ,644, lo que significa que existe una correlación positiva moderada, y una significancia bilateral de ,000, siendo un valor inferior a 0,005, por lo que se descarta la hipótesis nula, demostrando así una relación entre la dimensión y la variable.

Hipótesis 5

H0: La doble presencia no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en un establecimiento de salud de Lambayeque, 2022.

H1: La doble presencia se relaciona significativamente con el desempeño laboral en un establecimiento de salud de Lambayeque, 2022.

Tabla 10:

Correlación entre la dimensión Doble presencia y el Desempeño Laboral

Correlaciones				
			Doble presencia	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Doble presencia	Coefficiente de correlación	1,000	-,828**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30

Nota: La tabla 10 indica que existe una significativa relación entre la doble presencia y el Desempeño Laboral, teniendo en cuenta que el coeficiente de relación de Rho de Spearman fue de -,828, lo que significa que existe una correlación positiva moderada, y una significancia bilateral de ,000, siendo un valor inferior a 0,005, se descarta la hipótesis nula, demostrando así una relación entre la dimensión y la variable

V. DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta el objetivo general de esta investigación; que fue determinar la relación que existe entre los factores de riesgo psicosociales y el desempeño laboral en un establecimiento I-3 de Lambayeque, 2022, se puede observar que existe una relación significativa, dando como resultado mediante la prueba de correlación de Rho de Spearman de un ,004, demostrando así que los diferentes factores de riesgo, se relacionan con el desempeño de las funciones del profesional dentro de su institución, lo cual afecta negativamente en su trabajo y en su salud, estando de acuerdo con los resultados evidenciados por Vega et al. (2013) y Tapia (2017) en que en sus estudios determinaron que existe una alta relación entre los factores de riesgos psicosociales y el desempeño laboral, demostrando con esto que la insatisfacción de los profesionales se incrementa, mientras exista mayor presencia de riesgos psicosociales.

Otro estudio respecto a este objetivo, es el encontrado por Quispe & Cerrillo (2021), en el que concluyó que los factores de riesgo psicosocial se relacionan con el desempeño laboral en un nivel medio, correspondiente al (51%) y el desempeño laboral se encontró en un nivel medio (58%). Al igual que en nuestro estudio se encontró con índice en el nivel medio (86.7%) y en el desempeño laboral de igual manera con un (83.3%)

Analizando el primer objetivo específico, que fue determinar la relación que existe entre las exigencias psicosociales y el desempeño laboral, podemos observar que Chumioque (2022), en su estudio de investigación la relación entre las exigencias psicológicas y el desempeño laboral, según la prueba de correlación de Rho de Spearman, arrojó un resultado de significancia bilateral de -101 , indicando que existe una relación significativa entre ambas variables. Del mismo modo Beltrán y Carvajal (2019) determinaron en su investigación aplicado en personal de enfermería, que la sobrecarga laboral influenciaba de manera significativa en el desempeño laboral, obteniendo una correlación de Spearman menor a 0,005. Esto generaba un desgaste y agotamiento físico, por lo que recomendó que se debe poner énfasis en este problema, respetando el horario de trabajo y promoviendo espacios recreativos de alimentación y descanso, con la intención de reducir el

riesgo de estrés en el personal de enfermería. Como podemos ver ambos autores concluyen que las exigencias laborales influyen en el desempeño laboral; mientras que, en este estudio, se evidenció que las exigencias psicológicas no influyen en el desempeño laboral, teniendo un resultado de correlación de Spearman de 0,041, siendo este valor superior a 0,005. Esto podría explicarse a que el personal, presenta un nivel de exigencia bajo, demostrando que no hay situaciones que generen desgaste y sobrecarga laboral, lo cual no ve afectado su desempeño laboral.

Respecto al segundo objetivo específico, que fue determinar la relación que existe entre el Control del trabajo y el desempeño laboral, tenemos a Velásquez et al., (2016) en su evaluación de los Factores de riesgos psicosociales, determinaron que el factor tiempo no es un riesgo en los profesionales, coincidiendo en un alto porcentaje en relación a la dimensión Control del Trabajo, de acuerdo a lo encontrado en el presente estudio; en el que la dimensión obtuvo un alto índice de 67%, es decir; gran mayoría de estos profesionales influyen sobre su trabajo y en la organización para realizar sus actividades, siendo así un factor protector para realizar un mejor desenvolvimiento de sus funciones. De igual modo, Huamán (2021) en su estudio demostró que El control del Trabajo influenciaba en el desempeño laboral, obteniendo un valor de relación de Rho de Spearman de ,000. Lo que corresponde a que el 57% de los encuestados, refirieron un nivel medio del control del trabajo. Podemos decir que ambas conclusiones coinciden con este estudio, al tener un resultado de correlación de 0,002, siendo este valor inferior a 0,005. Esto se explica a que el personal refirió que las tareas que realiza, lo realiza acorde al tiempo establecido, mostrando de esta manera un mejor compromiso y desempeño en su institución.

Según Leyton et al. (2017), en su estudio realizado en los diferentes niveles de atención en salud, como el hospital de alta complejidad, el de mediana complejidad y de atención primaria; si nos enfocamos en la atención primaria, que dicho sea de paso, es el nivel donde aplicamos el estudio, se halló diferencias en la variable de factores de riesgo psicosociales, en la dimensión Compensaciones, en la cual los autores encontraron que hay una baja inseguridad respecto a las condiciones y características del trabajo (44%), no concordando con el resultado de este estudio de investigación, ya que la inseguridad respecto a las características y condiciones

de trabajo dieron como resultado un nivel medio (74%), esto se puede explicar debido a que el personal de salud en dicho establecimiento, cuenta con modalidad de contrato temporal por el estado de emergencia que se viene atravesando actualmente (CAS COVID), contrato por Servicios no Personales, y CAS regular, que tienen menores beneficios, por lo que genera dicha incertidumbre y preocupación en el profesional de salud.

Analizando por otro lado, las dimensiones de Compensaciones, Apoyo social y Doble Presencia, el estudio de Yapias (2021) determinó que no tenían relación con la variable Desempeño Laboral, teniendo como resultado de correlación de Rho de Spearman (>0.05), aceptando las hipótesis nulas. Sin embargo, en este estudio, se evidenció que tanto las Compensaciones y doble Presencia eran factores de riesgo que se presentaron en mayor proporción, en el nivel medio con un nivel de correlación de Rho de Spearman ($< 0,05$), y un factor protector al apoyo social en un nivel alto de 56,7%. Con esto se demuestra que, en el estudio del autor, los profesionales no mostraban preocupación por perder el trabajo debido a que la mayoría eran nombrados. También mostraban deficiencia de apoyo por parte de sus compañeros, y finalmente sus relaciones familiares no se veían afectadas por la carga laboral, caso contrario a lo encontrado en este estudio, en el que el personal que presentó incertidumbre en perder su trabajo, eran en gran mayoría contratados de manera temporal, y de igual manera se veía afectado su trabajo por tener que llevar trabajo a casa, lo que no permitía que pasen un mayor tiempo en familia. Sin embargo, mencionaron que sí percibían apoyo por parte de sus compañeros y superiores, lo que genera mayor confianza y mejor desempeño en sus funciones.

Quispe & Cahuana (2019) en su estudio determinaron como aspecto favorable en el desempeño laboral, la comunicación, adaptabilidad y trabajo en equipo (68%) coincidiendo con esta investigación, con la dimensión Apoyo Social correspondiente a la primera variable de estudio, dando como resultado un nivel alto (56.7%), indicando de esta manera que los trabajadores perciben apoyo por parte de sus compañeros y líderes para la realización de sus actividades o en caso presentasen algún problema de índole personal, asimismo el desempeño laboral no se veía afectado ya que se encontró en un nivel medio de (46.7%).

Galletta et al., (2016) en su estudio realizado en personal de enfermería, dio como

resultado, que el descaro y la mentira fueron perjudiciales en la comunicación entre equipo, esto a causa del agotamiento emocional que causa las exigencias laborales, demostrando con esto que las exigencias laborales influyen en la relación comunicativa de dicho personal. Cabe resaltar además que el área de Unidad de – cuidados Intensivos, se trata de un área que implica mucha exigencia por lo que genera alta tensión, consecuente a esto genera un desgaste no solo físico sino también psíquico lo cual puede ser perjudicial para la salud y la atención que se brinda a los pacientes.

En lo referido por Valdivieso et al. (2018) en su investigación, obtuvo como resultado que un 67% obtuvo un bajo nivel de riesgo psicosocial, prevaleciendo, además en un 94.1% la falta de sueño, ya que el trabajo lo realizaban de manera remota mediante llamadas telefónicas. Este indicador en el presente no coincide, ya que, en los resultados, se obtuvo un nivel medio de 53%, esto podría explicarse que el establecimiento al ser un nivel I-3 el trabajo es realizado con mayor frecuencia de manera presencial, así mismo el horario de atención para consulta externa es de 12 horas, por ende, hay más personal de salud de apoyo, lo que hace que las tareas sean compartidas.

Respecto a las dimensiones de la variable Factores de riesgo psicosociales: Exigencias psicológicas (57%), compensaciones (74%) y doble presencia (53%), en esta investigación se evidenció que se encontraron en un nivel medio, no coincidiendo con la investigación de Santaria (2017) en cuyas dimensiones, se presentaron en un nivel alto (68.3%, 81% y 76.2%), de esto se puede explicar que estos factores influyen de alguna manera en el desempeño laboral, y además algunos refirieron no recibir reconocimiento o felicitación por algún logro obtenido durante el tiempo que llevan trabajando en la institución.

Lo expuesto por Arévalo y Segundo en su estudio, concluyeron que la Doble presencia se relaciona significativamente con el Desempeño laboral; ya que, por falta de recurso humano, estos se veían en la obligación de hacer doble turno. En cuanto al desempeño laboral solo alcanzó un nivel óptimo del 10%, mientras que en este estudio la doble presencia se relaciona medianamente, ya que el desempeño laboral se encontró en un 43.3%.

Del análisis, si hacemos una comparación del estudio de Arévalo y Segundo (2019) que se llevó a cabo en un centro de salud de la región Selva, aplicada a personal

asistencial, para evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo y su influencia con el desempeño laboral; con el estudio de Quispe & Cahuana (2019) quienes realizaron su estudio en una gerencia de salud en la región Sierra, aplicado a personal administrativo, con la finalidad de estudiar si los riesgos psicosociales influenciaban en el desempeño laboral. En ambos estudios aplicaron el cuestionario, sin embargo, se evidenció que el 56 % de personal administrativo refirió que el trabajo que realiza les causaba problemas de ansiedad, emocionales y conductuales. Por otro lado, en la región Selva, el personal asistencial refirió tener alta influencia sobre el trabajo que realiza, favoreciendo de esta manera en el desempeño laboral. Otro dato importante es respecto al apoyo social, mientras que el personal asistencial refirió en un porcentaje de 47% un valor favorable en el desempeño laboral, en el personal administrativo el 36% refirió haber percibido comportamientos no aceptables por parte de sus superiores y compañeros, y un 5% refirió haber presentado humillaciones de manera indirecta por parte de sus compañeros.

De esto, se sabe que los factores de riesgo psicosocial se relacionan con el desempeño laboral, siendo este último afectado ante la presencia de dichos factores, que afectan la salud del personal de salud.

Respecto a las limitaciones que se tuvo para la realización de este estudio, está la tardanza en los permisos concedidos, ya sea por parte de la entidad y de la universidad. También está en el tiempo para aplicar el cuestionario, ya que algunos de los profesionales no disponían de tiempo debida a la alta demanda de pacientes y actividades que tenían que realizar dentro del horario de trabajo.

Por otro lado, hubiera sido conveniente que el tamaño de muestra haya sido conformado por más profesionales de salud, ya que se hubiera podido adquirir nuevos y mejores resultados según el caso y hubiera sido de ayuda distinguir según la profesión y cargo que cumplen dentro de la institución, comparando y analizando las causas y efectos que pueden traer los riesgos psicosociales y como éstos afectan en el desempeño laboral.

VI. CONCLUSIONES

1. En cuanto al Objetivo Principal, Determinar si existe relación entre los factores de Riesgo Psicosociales y el Desempeño laboral; se puede concluir que existe relación moderada, con un resultado de Rho de Spearman de 0,004.
2. En relación al primer objetivo específico, Determinar la relación que existe entre las Exigencias Psicológicas y el Desempeño Laboral, se pudo concluir las exigencias no se relacionan con el desempeño laboral, teniendo como resultado de correlación de Spearman, un valor de significancia bilateral de 0,375, siendo este valor mayor a 0.005, por lo que se acepta la hipótesis nula.
3. El segundo objetivo específico nos habla si existe relación entre el control del trabajo y el Desempeño laboral. Se concluyó que existe una correlación positiva moderada, siendo el valor encontrado de 0.002 de significancia bilateral, lo que es inferior a 0.005, rechazando así la hipótesis nula.
4. En el tercer objetivo específico, nos habla si el Apoyo Social influye en el desempeño Laboral, resultando que existe una correlación positiva moderada de 0,000 de significancia bilateral, siendo un valor menor a 0,005, rechazando de esta manera la hipótesis nula y concluyendo que mientras más apoyo social recibido por los compañeros, mejor es el desempeño laboral.
5. Respecto al cuarto objetivo, nos habla sobre determinar la relación que existe entre las compensaciones y el Desempeño laboral, concluyendo que existe una relación significativa moderada, dando como resultado de correlación de Rho de Spearman de 0,000, siendo un valor menor a 0,005, rechazando de esta manera la hipótesis nula.
6. Finalmente, el quinto objetivo, nos habla sobre determinar la relación que existe entre la doble presencia y el desempeño laboral, obteniendo como resultado una correlación positiva moderada y una significancia bilateral de 0, 000, rechazando de esta manera la hipótesis nula.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al jefe de establecimiento y directivos, la busca de soluciones a fin de reducir la presencia de riesgos psicosociales en los trabajadores, implementando medidas en las que todo el personal se sientan satisfechos y poder así desarrollar de una mejor manera sus funciones.
2. Manejar adecuadamente el tema de horarios y funciones de cada trabajador dentro su profesión, con la finalidad de que no se vea perjudicado su salud y su aspecto familiar o recreativo, planteando tareas compartidas de manera equitativa.
3. Crear estrategias que promuevan el bienestar de los profesionales de la salud a que pueda sentir que su trabajo y esfuerzo es valorado por su institución, ya sea por parte de los superiores y compañeros de trabajo, promoviendo compensaciones en base a logros obtenidos.
4. Se recomienda reforzar las relaciones comunicativas, mediante reuniones o sesiones en las que todos los trabajadores puedan brindar opiniones y así disolver dudas proponiendo soluciones de mejora, para generar un buen desempeño laboral, logrando la satisfacción del profesional y del paciente.
5. Por parte de la institución, brindar incentivos en base a logros y metas alcanzadas por parte de los profesionales, mayores beneficios que ayuden en su bienestar individual y familiar
6. Respetar el horario de trabajo y evitar la sobrecarga de funciones, para de esta manera el profesional no se vea atareado y/o estresado en los pendientes por resolver y que además de ello le quita tiempo valioso para poder realizar otras cosas ajenas al trabajo.

REFERENCIAS

- Aldaz , S., Pacheco, H., Velasco, V., & Calvopiña, D. (2017). RELACIÓN DE LAS VARIABLES ORGANIZACIONALES Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, EN LAS HOSTERÍAS DE CIUDAD RIOBAMBA, ECUADOR. *Industrial Data*, 20(2), 55. <https://doi.org/10.15381/idata.v20i2.13943>
- Alvarez, A., Camacho, L. (2007). *ANALISIS DE METODOS DE COMPENSACION DE ARMONICOS CON FILTROS ACTIVOS*. 95.
- Arévalo, D., Segundo, A. (2019). Evaluación de riesgo psicosocial en el trabajo y su influencia en el desempeño laboral del personal asistencial del Centro de Salud de Morales. Julio – diciembre 2018. *Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto*. <http://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/3423>
- Aranda, C., Pando, M. (2013). Conceptualización del apoyo social y las redes de apoyo social. *Revista de Investigación en Psicología*, 16(1), 233-245. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v16i1.3929>
- Beltrán, J., Carvajal, A. (2019). *Agotamiento profesional en personal de enfermería y factores de riesgo psicosocial*. 38, 12.
- Bobadilla, C., Garzón, L., Charria, V. (2018). IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN UNA CLÍNICA DE ALTA COMPLEJIDAD. *Psicología desde el Caribe*, 35(2), 131-144. <https://doi.org/10.14482/psdc.35.2.7650>
- Bontigui, M. (2007). La Evaluación del Desempeño en las Administraciones Públicas Españolas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23, 22.
- Borman, W., Motowidlo, S. (1993). Expanding the Criterion Domain to Include

- Elements of Contextual Performance. *Personnel Selection in Organizations*, 71-98.
- Chiavenato, I. (s. f.). *Gestión del talento humano*. 626.
- Chumioque, W. (2022). Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en el personal médico del Hospital Luis Heysen Inchaustegui, 2021. *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78136>
- Cuello, R., Fructus, R., & Panduro, J.(2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54-60.
<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Delgado, M. (2016). *Ciudadanismo: La reforma ética y estética del capitalismo—Manuel Delgado—Google Libros*.
<https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=C8fPDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=DELGADO,+M+2002+ETICA&ots=wyM66daVs8&sig=ph70ybEZ6gRKwDIwX1T9ksU9Ek0#v=onepage&q&f=false>
- Fillat, M., Labarthe, J.(2015). *Género y conciliación trabajo-familia en una institución de servicios financieros* [Recurso electrónico]. Universidad Católica del Uruguay.
- Gabini, S., Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), Article 1.
<https://doi.org/10.35670/1667-4545.v16.n1.15714>
- Galletta, M., Portoghese, I., D'Aloja, E., Mereu, A., Contu, P., Coppola, R., Finco, G., & Campagna, M. (2016). Relationship between job burnout, psychosocial factors and health care-associated infections in critical care units. *Intensive & Critical Care Nursing*, 34, 51-58.

<https://doi.org/10.1016/j.iccn.2015.11.004>

Grasso, L. (2006). *Encuestas. Elementos para su diseño y análisis*. Editorial Brujas.

Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill Interamericana.

Huaman, R., & Gilt, G. (2021a). "FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL RELACIONADO CON DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE LA POSTA MÉDICA SAN RAFAEL 2021". *Universidad Autónoma de Ica*.
<http://localhost/xmlui/handle/autonomadeica/1237>

Huaman, R., & Gilt, G.(2021b). "FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL RELACIONADO CON DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE LA POSTA MÉDICA SAN RAFAEL 2021". *Universidad Autónoma de Ica*.
<http://localhost/xmlui/handle/autonomadeica/1237>

Jordán, B. (2022). *El estrés y desempeño laboral en equipos de trabajo en área covid 19 de un Hospital de Guayaquil, Ecuador 2021*.
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3086261>

Leon, C. B. (s. f.). *Bernardo Moreno Jiménez (Catedrático UAM)*. 189.

Leyton-Pavez, C. E., Valdés-Rubilar, S. A., & Huerta-Riveros, P. C. (2017). Metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo del sector público de salud. *Revista de Salud Pública*, 19, 10-16.
<https://doi.org/10.15446/rsap.v19n1.49265>

Luna-Chávez, E. A., Anaya-Velasco, A., & Ramírez-Lira, E. (2019). Diagnóstico de las percepciones de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo del personal de una industria manufacturera. *Estudios de Psicología (Campinas)*, 36, e180148. <https://doi.org/10.1590/1982->

0275201936e180148

Manual de uso del Cuestionario suseso-istas. (s. f.). 12.

Marroquin, D. P. C. (s. f.). *RIESGOS PSICOSOCIALES EN PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL NIVEL III-1 DE CHICLAYO, 2020.* 38.

Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior, 70*(1), 149-171.

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.09.002>

Mendoza, S. H., & Avila, D. D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA, 9*(17), 51-53. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>

Moncada Lluís, S., Llorens Serrano, C., Font Corominas, A., Galtés Camps, A., & Navarro Giné, A. (2008). Exposición a riesgos psicosociales entre la población asalariada en España (2004-05): Valores de referencia de las 21 dimensiones del cuestionario COPSOQ ISTAS21. *Revista Española de Salud Pública, 82*(6). <https://doi.org/10.1590/S1135-57272008000600007>

Moreno, Báez, B., Carmen. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas—Portal INSST - INSST.* Portal INSST. <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/factores-y-riesgos-psicosociales-formas-consecuencias-medidas-y-buenas-practicas>

Omar, A., Vaamonde, J. D., & Uribe Delgado, H. (2012). Comportamientos contraproducentes en el trabajo: Diseño y validación de una escala. *Diversitas: Perspectivas en Psicología, 8*(2), 249-265.

Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del

personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3).

<https://doi.org/10.31876/racs.v16i3.25519>

Protección de la salud de los trabajadores. (s. f.). Recuperado 5 de junio de 2022, de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers-health>

Quintana, R.(2020). Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel II – Essalud, Callao, 2020. *Repositorio Institucional - UCV*.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47941>

Quispe, E., Quico, R. (2019). Riesgos psicosociales y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2019. *Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9884>

Risco, A. (2020). *Clasificación de las Investigaciones*. 5.

Robbins, S., Judge, T.(2009a). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. Pearson Educacin.

Robbins, S., & Judge, T.(2009b). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. Pearson Educacin.

Robbinson, & Bennett. (2017). *Una tipología de conductas desviadas en el lugar de trabajo: Un estudio de escalamiento multidimensional | Diario de la Academia de Administración*.

<https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/256693>

Rodríguez, Á., Dias, B., Jacqueline, M. (s. f.). *PERCEPCIÓN DEL PERSONAL SOBRE LA INFLUENCIA DE LOS COMPONENTES DE LA*

- COMPENSACIÓN TOTAL EN LA RETENCIÓN DEL TALENTO*. 113.
- Ruiz-López, P., Pullas-Tapia, P., Parra-Parra, C.-A., & Zamora-Sánchez, R. (2018). LA DOBLE PRESENCIA EN LAS TRABAJADORAS FEMENINAS: EQUILIBRIO ENTRE EL TRABAJO Y LA VIDA FAMILIAR. *Revista de Comunicación de la SEECI*, 44, 33-51.
- Salgado, J., Cabal, A. (2011). Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 75-91. <https://doi.org/10.5093/tr2011v27n2a1>
- Santamaría, L., Bulnes, D. (s. f.). TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN SALUD OCUPACIONAL. 56.
- Santaria, E.(2017). Factores de riesgos psicosociales en los técnicos asistenciales de un instituto de medicina legal de Lima Metropolitana, 2017. *Repositorio Institucional - UIGV*.
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1825>
- Shumaker, S., Brownell, A. (2010). *Hacia una Teoría del Apoyo Social: Cerrando Brechas Conceptuales*.
https://www.researchgate.net/publication/229741426_Toward_a_Theory_of_Social_Support_Closing_Conceptual_Gaps
- Sorbara, S., Baro, S., Greco, R., Preiti, M., & Quinteros, M. (2021). Doble presencia, entre la familia y el trabajo. *Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara*, 6. <https://doi.org/10.32351/rca.v6.251>
- Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica—Mario Tamayo y Tamayo—Google Libros*.

- https://books.google.com.cu/books/about/El_proceso_de_la_investigaci%C3%B3n_cient%C3%ADf.html?id=BhymmEqkkJwC&redir_esc=y
- Tapia, S.(2017). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima, 2017. *Universidad César Vallejo*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21840>
- Universidad Javeriana de Cali, Bobadilla Suárez, C. A., Garzón González, L. M., Universidad Javeriana de Cali, Charria Ortiz, V. H., & Universidad Javeriana de Cali. (2018). IDENTIFICATION OF PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS AT A HIGHLY COMPLEX CLINIC. *Psicología desde el Caribe*, 35(2), 1-25. <https://doi.org/10.14482/psdc.35.2.7650>
- Valdés-Rubilar, S. A., Huerta-Riveros, P. C., & Leyton-Pavez, C. E. (2017). Metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo del sector público de salud. *Revista de Salud Pública*, 19(1), 1.
- Valdiviezo, D., Rodríguez, R., Parrales, F. (2018). *Visor Redalyc—Identificación y evaluación de los factores de riesgo psico-social en personal que labora en una central de llamadas de emergencia, Ecuador-2018*.
<https://www.redalyc.org/journal/559/55959379010/>
- Vega, M. C., Fuentealba, N. G., & Igor, M. S. (2013). *Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: Comparación entre centros de salud*. 19.
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382013000200002&lng=es&tlng=es.

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable 1: Factores de Riesgos Psicosociales

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Factores de Riesgo psicosociales	Son aquellas condiciones en la que hay una elevada probabilidad de dañar la salud del trabajador, afectando sus derechos laborales y que puede repercutir en su bienestar físico y emocional (Moreno, 2011)	Se evalúa empleando el Método CoPsoQ ISTAS21 en la que se efectúan cinco dimensiones divididas en 20 preguntas, dentro de las dimensiones se encuentran: exigencias psicológicas, Control del Trabajo, Apoyo Social, Compensaciones y Doble Presencia.	Exigencias psicológicas	<ul style="list-style-type: none"> • Cuantitativas • Emotivas • Esconder emociones • Cognitivas 	Escala Ordinal Escala de Likert 1: Nunca 2: Solo alguna vez 3: Algunas veces 4: muchas veces 5: Siempre
			Control del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Influencia en las labores • Medios de Desarrollo • Manejo sobre el tiempo de trabajo • Sentido de trabajo • Compromiso 	
			Apoyo social	<ul style="list-style-type: none"> • Conflicto de Roles • Claridad de rol • Apoyo social de compañeros • Apoyo social de líderes • Calidad de Liderazgo 	
			Compensaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Estima • Inseguridad respecto a las condiciones y características del trabajo. 	

			Doble presencia	<ul style="list-style-type: none"> • Preocupación familiar • Sincronismo entre las tareas domésticas y laborales 	
Desempeño Laboral	Hace referencia al cumplimiento de tareas que va a realizar el trabajador en una organización, y que va a permitir a este poder lograr metas a futuro, de tal complejidad y sacar lo mejor de sí mismo, considerando esto un punto fundamental para el buen funcionamiento de a	Se define aplicando la escala validada por Gabini y Salesi (2016), aplicando el modelo de desempeño laboral planteado por Koopmans (2013). Consta de tres dimensiones que son: Desempeño de la tarea, desempeño contextual y comportamientos contraproducentes. Asimismo éstos, se dividen en 16 preguntas con ítems positivos y negativos.	Desempeño de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> • Organización • Resultados • Prioridades laborales • Eficiencia laboral 	Escala Ordinal Escala de Likert 1: Nunca 2: Solo alguna vez 3: Algunas veces 4: muchas veces 5: Siempre
			Desempeño contextual	<ul style="list-style-type: none"> • Decisión • Desafío en las tareas • Modernización en conocimientos y habilidades • Soluciones creativas 	
			Comportamientos contraproducentes	<ul style="list-style-type: none"> • Negativismo • Conductas que destruyen el prestigio de la institucion 	

	organización. (Robbins, 2004)				
--	----------------------------------	--	--	--	--

Fuente Variable Factores de Riesgo psicosocial: Quintana, R. (2020). Cuestionario SUSES0/ISTAS21

Fuente Variable Desempeño laboral: Jordán, B. (2022)

ANEXO 2 : INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Instrucciones: el siguiente cuestionario, está hecho en base a 20 preguntas divididas en 5 grupos; correspondientes a los Factores de Riesgos Psicosociales. Se pide total sinceridad para responder a cada una de las interrogantes, ya que sus respuestas son de carácter confidencial.

SECCIÓN 1: DATOS DEMOGRÁFICOS

Sexo Varón Mujer

¿Qué edad tiene?

Menos de 26 años Entre 46 y 55 años
 Entre 26 y 35 años Más de 55 años
 Entre 36 y 45 años

Estado Civil

Soltera (o) Casada (o) Conviviente
 Divorciada (o) Viudo (a)

SECCIÓN 1: CARACTERÍSTICAS LABORALES

Modalidad de contrato

SERUMS Nombrado Contrato C.A.S. SN Otro

Si marcó OTRO especifique:

Tiempo de Servicio:

Menos de 1 año De 1 año a dos De dos a 5 años
 De 5 años a 10 años Mayor a 10 años.

Ingreso Mensual

Entre 1,000 a 2000 soles Entre 2,000 a 3,000 soles
 Entre 3,000 a 5,000 soles Mayor de 5,000 soles

Segundo Trabajo

Sí tiene No tiene

Marque con un X según considere:

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

N°	DIMENSION 1: Exigencias Psicológicas	1	2	3	4	5
1	¿Su trabajo requiere de una atención constante?					
2	¿Es usted capaz de expresar sus emociones, si en algo no está de acuerdo?					
3	¿Siente que no hay buena distribución de tareas, por lo que genera que no lo pueda realizar a tiempo?					
4	¿Siente que en su trabajo, ha tenido que tomar decisiones difíciles?					
5	¿Cree usted que en su trabajo hay situaciones o momentos que le generen desgaste emocional?					
	DIMENSION 2: Control del Trabajo					
6	¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?					
7	¿Su trabajo aporta para que aprenda cosas nuevas?					
8	¿Puede dejar de realizar su trabajo un momento para ir a conversar con algún compañero o compañera?					
9	¿Siente que las tareas que realiza en su institución son de vital importancia?					
10	¿Se siente comprometido con su institución?					
	DIMENSION 3: Apoyo Social					
11	¿Alguna vez ha discrepado con su Jefe o compañeros, sobre la idea de cómo realizar una tarea?					
12	¿Cuenta con el apoyo de su jefe o superiores cuando tiene un problema personal?					
13	¿Existe un buen ambiente con los compañeros de trabajo?					
14	¿Ha recibido apoyo de su jefe inmediato o superior para realizar algunas tareas?					
15	¿Sus superiores demuestran capacidad para dar solución a sus problemas y/o dificultades en el trabajo?					

	DIMENSION 4: COMPENSACIONES					
16	¿Siente preocupación por si lo despiden o no le renuevan contrato?					
17	¿Siente que sus funciones que desempeña son reconocidas por sus compañeros y sus superiores?					
18	¿Alguna vez lo han felicitado o le han otorgado reconocimiento por algún logro obtenido?					
	DIMENSIÓN 5: DOBLE PRESENCIA					
19	¿Presenta mucha carga laboral lo que conlleva que lleve cierto trabajo a casa?					
20	Cuando se encuentra en su trabajo ¿Piensa en aquellos asuntos personales que le preocupan?					

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones: el siguiente cuestionario, está hecho en base a 16 preguntas divididas en 3 grupos; correspondientes al desempeño laboral. Se pide total sinceridad para responder a cada una de las interrogantes, ya que sus respuestas son de carácter confidencial.

Marque con un X según considere:

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

N°	DIMENSION 1: Desempeño de la Tarea	1	2	3	4	5
1	¿Planifica y organiza su trabajo en tiempo y forma antes de realizarlo?					
2	¿Prioriza las actividades según el grado de importancia?					
3	Cuando termina con el trabajo asignado, ¿comienza nuevas tareas sin que se lo pidan?					
4	¿Cumple con sus funciones laborales concentrándose en su capacidad sin que se vea afectadas por problemas personales?					
5	El trabajo que realiza, ¿Lo realiza en base a conocimientos científicos actualizados?					
6	¿Busca nuevos desafíos en su trabajo?					
7	¿Busca soluciones creativas frente a los nuevos problemas en su trabajo?					
	DIMENSION 2: Desempeño Contextual					
8	¿Tiene iniciativa de gestionar procesos para el cumplimiento de los objetivos organizacionales?					
9	¿Aplica sus conocimientos frente a situaciones desafiantes dentro de sus funciones?					
10	¿Participa activamente de las reuniones que se realizan en su trabajo, aportando con soluciones creativas?					
11	¿Está en constantes capacitaciones para mantener sus habilidades laborales actualizadas?					
	DIMENSION 3: Comportamientos contraproducentes					
12	¿Reclamó asuntos sin importancia en el trabajo?					

13	¿Ha comentado aspectos negativos de su trabajo con sus compañeros?					
14	¿Se ha concentrado en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarse en las cosas positivas?					
15	¿Ha comentado aspectos negativos que hay en su trabajo con gente que no pertenecía al establecimiento?					
16	¿Agrandó problemas que se presentaron en el trabajo?					

ANEXO 3. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS								
1	¿Cree usted que en su trabajo hay situaciones o momentos que le generen desgaste emocional?	x		x		X		
2	¿Siente que no hay buena distribución de tareas, por lo que genera que no lo pueda realizar a tiempo?	X		x		x		
3	¿Siente que en su trabajo, ha tenido que tomar decisiones difíciles?	x		x		X		
4	¿Es usted capaz de expresar sus emociones, si en algo no está de acuerdo?	X		x		x		
5	¿Su trabajo requiere de una atención constante?	x		x		X		
CONTROL DEL TRABAJO								
6	¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	X		x		x		
7	¿Su trabajo aporta para que aprenda cosas nuevas?	x		x		X		
8	¿Puede dejar de realizar su trabajo un momento para ir a conversar con algún compañero o compañera?	X		x		x		
9	¿Siente que las tareas que realiza en su institución son de vital importancia?	x		x		X		
10	¿Se siente comprometido con su institución?	X		x		x		
APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO								
11	¿Alguna vez ha discrepado con su Jefe o compañeros, sobre la idea de cómo realizar una tarea?	x		x		X		
12	¿Ha recibido apoyo de su jefe inmediato o superior para realizar algunas tareas?	X		X		x		

13	¿Existe un buen ambiente con los compañeros de trabajo?	x		X		X		
14	¿Cuenta con el apoyo de su jefe o superiores cuando tiene un problema personal?	X		x		x		
15	¿Sus superiores demuestran capacidad para dar solución a sus problemas y/o dificultades en el trabajo?	x		x		X		
	COMPENSACIONES	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Siente preocupación por si lo despiden o no le renuevan contrato?	x		x		x		
17	¿Siente que sus funciones que desempeña son reconocidas por sus compañeros y sus superiores?	x		x		X		
18	¿Alguna vez lo han felicitado o le han otorgado reconocimiento por algún logro obtenido?	X		x		x		
	DOBLE PRESENCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿Presenta mucha carga laboral lo que conlleva que lleve cierto trabajo a casa?	x		x		X		
20	Cuando se encuentra en su trabajo, ¿piensa en aquellos asuntos personales que le preocupan?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: **Victor Humberto Barboza Rojas** DNI: 46358998 RNE: 043792
 Especialidad del validador: **Especialista en Medicina Familiar y Salud Comunitaria- Mg Gestión en Servicios de la salud**

09 de Mayo del 2022

- 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


Victor H. Barboza Rojas
 MEDICO ESPECIALISTA
 MEDICINA FAMILIAR Y SALUD COMUNITARIA
 C.M. N° 075227

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DESEMPEÑO DE LA TAREA							
1	Planifica y organiza su trabajo en tiempo y forma antes de realizarlo	X		X		X		
2	Puede hacer varias cosas a la vez	X		X		X		
3	Cumple con sus funciones laborales concentrándose en su capacidad sin que se vea afectadas por problemas personales	X		X		X		
4	Prioriza las actividades según el grado de importancia	X		X		X		
5	El trabajo que realiza, lo realiza en base a conocimientos científicos actualizados	X		X		X		
6	Busca nuevos desafíos en su trabajo	X		X		X		
7	Busca soluciones creativas frente a los nuevos problemas en su trabajo	X		X		X		
	DESEMPEÑO CONTEXTUAL							
8	Tiene iniciativa de gestionar procesos para el cumplimiento de los objetivos organizacionales	X		X		X		
9	Colabora para el cumplimiento de trabajo de otros	X		X		X		
10	Está en constantes capacitaciones para mantener sus habilidades laborales actualizadas y aplicarlas en el trabajo	X		X		X		
11	Participa activamente de las reuniones que se realizan en su trabajo, aportando con soluciones creativas	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DESEMPEÑO DE LA TAREA							
1	Planifica y organiza su trabajo en tiempo y forma antes de realizarlo	X		X		X		
2	Puede hacer varias cosas a la vez	X		X		X		
3	Cumple con sus funciones laborales concentrándose en su capacidad sin que se vea afectadas por problemas personales	X		X		X		
4	Prioriza las actividades según el grado de importancia	X		X		X		
5	El trabajo que realiza, lo realiza en base a conocimientos científicos actualizados	X		X		X		
6	Busca nuevos desafíos en su trabajo	X		X		X		
7	Busca soluciones creativas frente a los nuevos problemas en su trabajo	X		X		X		
	DESEMPEÑO CONTEXTUAL	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Tiene iniciativa de gestionar procesos para el cumplimiento de los objetivos organizacionales	X		X		X		
9	Colabora para el cumplimiento de trabajo de otros	X		X		X		
10	Está en constantes capacitaciones para mantener sus habilidades laborales actualizadas y aplicarlas en el trabajo	X		X		X		
11	Participa activamente de las reuniones que se realizan en su trabajo, aportando con soluciones creativas	X		X		X		
	COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCTENTES	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Reclamó asuntos sin importancia en el trabajo	X		X		X		
13	Se ha concentrado en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarse en las cosas positivas	X		X		X		

14	Ha comentado aspectos negativos de su trabajo con sus compañeros	X		X		X	
15	Ha comentado aspectos negativos de su establecimiento con gente que no pertenece a éste	X		X		X	
16	Agrandó problemas que se presentaron en el trabajo	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./ Mg: Víctor Humberto Barboza Rojas DNI: 46358998 RNE: 043792
Especialidad del validador: Especialista en Medicina Familiar y Salud Comunitaria- Mg Gestión en Servicios de la salud

- 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

09 de Mayo del 2022



Victor H. Barboza Rojas
MEDICO ESPECIALISTA
MEDICINA FAMILIAR Y SALUD COMUNITARIA
C.M.R. N° 075227

VALIDADOR 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	EXIGENCIAS PSICOLOGICAS							
1	¿Cree usted que en su trabajo hay situaciones o momentos que le generen desgaste emocional?	x		x		X		
2	¿Siente que no hay buena distribución de tareas, por lo que genera que no lo pueda realizar a tiempo?	X		x		x		
3	¿Siente que en su trabajo, ha tenido que tomar decisiones difíciles?	x		x		X		
4	¿Es usted capaz de expresar sus emociones, si en algo no está de acuerdo?	X		x		x		
5	¿Su trabajo requiere de una atención constante?	x		x		X		
	CONTROL DEL TRABAJO							
6	¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	X		x		x		
7	¿Su trabajo aporta para que aprenda cosas nuevas?	x		x		X		
8	¿Puede dejar de realizar su trabajo un momento para ir a conversar con algún compañero o compañera?	X		x		x		
9	¿Siente que las tareas que realiza en su institución son de vital importancia?	x		x		X		
10	¿Se siente comprometido con su institución?	X		x		x		
	APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO							
11	¿Alguna vez ha discrepado con su Jefe o compañeros, sobre la idea de cómo realizar una tarea?	x		x		X		
12	¿Ha recibido apoyo de su jefe inmediato o superior para realizar algunas tareas?	X		X		x		

13	¿Existe un buen ambiente con los compañeros de trabajo?	x		X		X		
14	¿Cuenta con el apoyo de su jefe o superiores cuando tiene un problema personal?	X		x		x		
15	¿Sus superiores demuestran capacidad para dar solución a sus problemas y/o dificultades en el trabajo?	x		x		X		
	COMPENSACIONES	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Siente preocupación por si lo despiden o no le renuevan contrato?	x		x		x		
17	¿Siente que sus funciones que desempeña son reconocidas por sus compañeros y sus superiores?	x		x		X		
18	¿Alguna vez lo han felicitado o le han otorgado reconocimiento por algún logro obtenido?	X		x		x		
	DOBLE PRESENCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿Presenta mucha carga laboral lo que conlleva que lleve cierto trabajo a casa?	x		x		X		
20	Cuando se encuentra en su trabajo, ¿piensa en aquellos asuntos personales que le preocupan?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Obst. Zenovia Agar Vilela Quispe DNI: 41806951

Especialidad del validador: Especialista en Alto Riesgo y emergencias Obstétricas- Mg Gestión en Servicios de la salud

09 de mayo del 2022

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

GOBIERNO REGIONAL LA Libertad
 GERENCIA REGIONAL DE SALUD
 HOSPITAL REGIONAL LA LIBERTAD
 Mg. Obst. Zenovia Agar Vilela Quispe
 Dept. de Gestión en Servicios de Salud
 CIP. 230011004 de 2011-1-001

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DESEMPEÑO DE LA TAREA							
1	Planifica y organiza su trabajo en tiempo y forma antes de realizarlo	X		X		X		
2	Puede hacer varias cosas a la vez	X		X		X		
3	Cumple con sus funciones laborales concentrándose en su capacidad sin que se vea afectadas por problemas personales	X		X		X		
4	Prioriza las actividades según el grado de importancia	X		X		X		
5	El trabajo que realiza, lo realiza en base a conocimientos científicos actualizados	X		X		X		
6	Busca nuevos desafíos en su trabajo	X		X		X		
7	Busca soluciones creativas frente a los nuevos problemas en su trabajo	X		X		X		
	DESEMPEÑO CONTEXTUAL	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Tiene iniciativa de gestionar procesos para el cumplimiento de los objetivos organizacionales	X		X		X		
9	Colabora para el cumplimiento de trabajo de otros	X		X		X		
10	Está en constantes capacitaciones para mantener sus habilidades laborales actualizadas y aplicarlas en el trabajo	X		X		X		
11	Participa activamente de las reuniones que se realizan en su trabajo, aportando con soluciones creativas	X		X		X		
	COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Reclamó asuntos sin importancia en el trabajo	X		X		X		
13	Se ha concentrado en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarse en las cosas positivas	X		X		X		

14	Ha comentado aspectos negativos de su trabajo con sus compañeros	X		X		X	
15	Ha comentado aspectos negativos de su establecimiento con gente que no pertenece a éste	X		X		X	
16	Agrandó problemas que se presentaron en el trabajo	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. Obst. Zenovia Agar Vilela Quispe** DNI: 41806951

Especialidad del validador: **Especialista en Alto Riesgo y emergencias Obstétricas- Mg Gestión en Servicios de la salud**

09 de mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico 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

GOBIERNO REGIONAL LA PAZ
 GERENCIA REGIONAL DE SALUD
 HOSPITAL GENERAL DE LA PAZ
 Mg. Obst. Zenovia Agar Vilela Quispe
 Dest. de Gestión en el O.S. 001/2022
 Cop. 2022 Mayo 09 10:56 AM

VALIDADOR 3



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS							
1	¿Cree usted que en su trabajo hay situaciones o momentos que le generen desgaste emocional?	x		x		X		
2	¿Siente que no hay buena distribución de tareas, por lo que genera que no lo pueda realizar a tiempo?	X		x		x		
3	¿Siente que en su trabajo, ha tenido que tomar decisiones difíciles?	x		x		X		
4	¿Es usted capaz de expresar sus emociones, si en algo no está de acuerdo?	X		x		x		
5	¿Su trabajo requiere de una atención constante?	x		x		X		
	CONTROL DEL TRABAJO							
6	¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	X		x		x		
7	¿Su trabajo aporta para que aprenda cosas nuevas?	x		x		X		
8	¿Puede dejar de realizar su trabajo un momento para ir a conversar con algún compañero o compañera?	X		x		x		
9	¿Siente que las tareas que realiza en su institución son de vital importancia?	x		x		X		
10	¿Se siente comprometido con su institución?	X		x		x		
	APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO							
11	¿Alguna vez ha discrepado con su Jefe o compañeros, sobre la idea de cómo realizar una tarea?	x		x		X		
12	¿Ha recibido apoyo de su jefe inmediato o superior para realizar algunas tareas?	X		X		x		

13	¿Existe un buen ambiente con los compañeros de trabajo?	x		X		X	
14	¿Cuenta con el apoyo de su jefe o superiores cuando tiene un problema personal?	X		x		x	
15	¿Sus superiores demuestran capacidad para dar solución a sus problemas y/o dificultades en el trabajo?	x		x		X	
	COMPENSACIONES	Si	No	Si	No	Si	No
16	¿Siente preocupación por si lo despiden o no le renuevan contrato?	x		x		x	
17	¿Siente que sus funciones que desempeña son reconocidas por sus compañeros y sus superiores?	x		x		X	
18	¿Alguna vez lo han felicitado o le han otorgado reconocimiento por algún logro obtenido?	X		x		x	
	DOBLE PRESENCIA	Si	No	Si	No	Si	No
19	¿Presenta mucha carga laboral lo que conlleva que lleve cierto trabajo a casa?	x		x		X	
20	Cuando se encuentra en su trabajo, ¿piensa en aquellos asuntos personales que le preocupan?	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Obst. Nancy Rodríguez Ramírez DNI: 16658278
 Especialidad del validador: Especialista en Alto Riesgo y emergencias Obstétricas- Mg Salud pública

15 de mayo del 2022

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- *Claridad: 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

INSTITUCIÓN EDUCACIONAL LA MARQUESE
 CENTRO REGIONAL DE SALUD
 HOSPITAL DE LA MARQUESE
 Rodríguez Ramírez Nancy
 2022

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DESEMPEÑO DE LA TAREA							
1	Planifica y organiza su trabajo en tiempo y forma antes de realizarlo	X		X		X		
2	Puede hacer varias cosas a la vez	X		X		X		
3	Cumple con sus funciones laborales concentrándose en su capacidad sin que se vea afectadas por problemas personales	X		X		X		
4	Prioriza las actividades según el grado de importancia	X		X		X		
5	El trabajo que realiza, lo realiza en base a conocimientos científicos actualizados	X		X		X		
6	Busca nuevos desafíos en su trabajo	X		X		X		
7	Busca soluciones creativas frente a los nuevos problemas en su trabajo	X		X		X		
	DESEMPEÑO CONTEXTUAL	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Tiene iniciativa de gestionar procesos para el cumplimiento de los objetivos organizacionales	X		X		X		
9	Colabora para el cumplimiento de trabajo de otros	X		X		X		
10	Está en constantes capacitaciones para mantener sus habilidades laborales actualizadas y aplicarlas en el trabajo	X		X		X		
11	Participa activamente de las reuniones que se realizan en su trabajo, aportando con soluciones creativas	X		X		X		
	COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCTENTES	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Reclamó asuntos sin importancia en el trabajo	X		X		X		
13	Se ha concentrado en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarse en las cosas positivas	X		X		X		

14	Ha comentado aspectos negativos de su trabajo con sus compañeros	X		X		X	
15	Ha comentado aspectos negativos de su establecimiento con gente que no pertenece a éste	X		X		X	
16	Agrandó problemas que se presentaron en el trabajo	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Obsta. Nancy Rodríguez Ramírez DNI: 16658278
Especialidad del validador: Especialista en Alto Riesgo y emergencias Obstétricas- Mg Salud pública

15 de mayo del 2022





- 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



Firma del Experto Informante.

ANEXO 4: AUTORIZACIÓN DEL APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

  	GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE SALUD LAMBAYEQUE GERENCIA REGIONAL DE SALUD	 Firmado digitalmente por GAITAN VELASQUEZ Luz Catherine FIR 40817420 BARD Unidad: GERENCIA REGIONAL DE SALUD Cargo: GERENTE REGIONAL DE SALUD - LAMBAYEQUE(e) Fecha y hora de proceso: 22/06/2022 - 16:33:37
ID seguridad: 024506		Año del fortalecimiento de la Soberanía Nacional
Chiclayo 22 junio 2022		
<p>OFICIO N° 002052-2022-GR.LAMB/GERESA-L [4231695 - 1]</p> <p>MERCEDES ELIZABETH, MILLONES CARRILLO. ESTUDIANTE DE MAESTRIA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD. UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO FILIAL CHICLAYO.</p> <p style="text-align: center;">ASUNTO: AUTORIZACION EJECUCION DE PROYECTO DE INVESTIGACION.</p> <p>REFERENCIA: SOLICITUD S/N 4231695-0</p> <p>Mediante el presente me dirijo a usted y atendiendo a lo requerido mediante expediente de la referencia, comunicarle que esta Gerencia Regional de Salud Lambayeque le concede la autorización para continuar realizando su proyecto de investigación denominado "FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN UN ESTABLECIMIENTO I-3 DE LAMBAYEQUE, 2022", desde el 24/06/2022 al 24/07/2022 del presente año.</p> <p>Por lo expuesto se AUTORIZA al C.S. MOTUPE, la realización del presente trabajo de investigación en forma virtual y/o presencial.</p> <p>El resultado de dicha investigación deberá ser alcanzado en un ejemplar a la Oficina de Capacitación al email: capacitacion.geresal@gmail.com</p> <p>Sin otro particular es propicia la oportunidad para manifestarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal</p> <p>Atentamente.</p> <p style="text-align: center;">Firmado digitalmente LUZ CATHERINE GAITAN VELASQUEZ GERENTE REGIONAL DE SALUD - LAMBAYEQUE(e) Fecha y hora de proceso: 22/06/2022 - 16:33:37</p> <p><small>Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional Lambayeque, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2015-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://sistpedo3.regionlambayeque.gob.pe/verifica/</small></p> <p><small>VoBo electrónico de: - OFICINA DE RECURSOS HUMANOS JOSE HECTOR LLUEN CUMPA</small></p>		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GAMARRA CHÁVEZ CARLOS ANTONIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en un establecimiento de salud I-3 de Lambayeque, 2022", cuyo autor es MILLONES CARRILLO MERCEDES ELIZABETH, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo 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.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 26 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GAMARRA CHÁVEZ CARLOS ANTONIO DNI: 07468599 ORCID 0000 0002 5625 7820	Firmado digitalmente por: CAGAMARRACH el 18- 08-2022 23:52:21

Código documento Trilce: TRI - 0371407