



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Factores psicosociales que afectan el rendimiento laboral del personal  
médico del hospital Martín Icaza de Babahoyo, 2019.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO**

**DE: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

**AUTORA:**

Bach. Jerisse Alexandra Sánchez Valero (ORCID: 0000-0003-2446-4814)

**ASESORA:**

Dra. Maribel Díaz Espinoza (ORCID: 0000-0002-9701-2520)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de la prestación de los servicios

PIURA – PERÚ

2020

## DEDICATORIA

Esta tesis la dedico:

A mis padres quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar hoy a cumplir un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer a las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

A mis hermanos por su cariño y apoyo incondicional durante todo este proceso, gracias por estar conmigo en todo momento.

Finalmente quiero dedicar esta tesis a mis compañeros y amigos de aula por apoyarme cuando más lo necesito, por extender su mano en momentos difíciles y por el amor brindado cada día, siempre los llevare en mi corazón.

## AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida y a toda mi familia por estar siempre presentes.

Mi profundo agradecimiento a esta prestigiosa Universidad Cesar Vallejo, la cual abre sus puertas a jóvenes como nosotros, preparándonos para un futuro competitivo, a mis docentes quienes con la enseñanza de sus valiosos conocimientos hicieron que pueda crecer cada día como profesional.

Finalmente quiero expresar mi más grande y sincero agradecimiento a la Dra. Maribel Díaz, principal colaboradora durante este proceso, quien con su dirección, conocimiento y enseñanza permitió el desarrollo de este trabajo, gracias por su paciencia, dedicación, apoyo incondicional y en especial su amistad.

## ÍNDICE

CARÁTULA .....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
PÁGINAS DEL JURADO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD .....	v
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	17
2.1. Tipo y diseño de investigación .....	17
2.2. Variables .....	17
2.3. Población y muestra.....	21
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .	22
2.5. Procedimiento .....	24
2.6. Métodos de análisis de datos.....	24
2.7. Aspectos éticos .....	24
III. RESULTADOS .....	25
IV. DISCUSIÓN .....	34
V. CONCLUSIONES .....	37
VI. RECOMENDACIONES .....	37
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Distribución de la población personal asistencial del Hospital Martin Icaza de Babahoyo. ....	21
Tabla 2: Validez.....	23
Tabla 3: Confiabilidad.....	24
Tabla 4: Porcentaje de nivel de factores psicosociales del personal médico del hospital Martin Icaza- Babahoyo 2019 .....	26
Tabla 5: Porcentaje de nivel de las dimensiones de los factores psicosociales en el Hospital Martin Icaza-Babahoyo 2019 .....	27
Tabla 6: Porcentaje de nivel de rendimiento laboral del personal médico del hospital Martin Icaza- Babahoyo 2019 .....	28
Tabla 7: Porcentaje de nivel de las dimensiones de rendimiento laboral del personal médico del hospital Martin Icaza- Babahoyo 2019 .....	29
Tabla 8: Correlación entre las variables factores psicosociales y rendimiento laboral del personal médico en el Hospital Martin Icaza-Babahoyo 2019. ....	30
Tabla 9: Correlación entre la dimensión recarga laboral y la variable rendimiento laboral del personal médico del hospital Martin Icaza- Babahoyo 2019.....	31
Tabla 10: Correlación entre la dimensión jornada de trabajo y la variable rendimiento laboral del personal médico del hospital Martin Icaza- Babahoyo 2019. ....	32
Tabla 11: Correlación entre la dimensión factores organizacionales y la variable rendimiento laboral del personal médico del hospital Martin Icaza- Babahoyo 2019. ....	33

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Niveles de factores psicosociales en el personal médico del hospital Martin Icaza.....	26
Figura 2: Niveles de las dimensiones de los factores psicosociales en el personal médico del hospital Martin Icaza. ....	27
Figura 3: Nivel del rendimiento laboral en el personal médico del hospital Martin Icaza.....	28
Figura 4: Niveles de las dimensiones del rendimiento laboral en el personal médico del hospital Martin Icaza. ....	29

## RESUMEN

El estudio denominado: Factores psicosociales que afectan el rendimiento laboral del personal médico del hospital Martín Icaza de Babahoyo, 2019, tuvo como objetivo determinar la influencia de los factores psicosociales en el rendimiento laboral del personal médico del hospital Martín Icaza de Babahoyo, 2019. El estudio planteó la hipótesis: Existe influencia significativa de los factores psicosociales en el rendimiento laboral del personal médico del hospital Martín Icaza de Babahoyo, 2019. La muestra de estudio fue de 102 profesionales con quienes se utilizó el muestreo no probabilístico. El estudio se enmarcó en el enfoque cuantitativo, de tipo correlacional causal transversal, con un diseño no experimental. La técnica que se desarrolló fue la técnica de la encuesta y el cuestionario, validaron dos cuestionarios con respuestas de escala ordinal con los coeficientes .887 para la encuesta de la variable factores psicosociales y .811 para la encuesta de la variable rendimiento laboral. Para el procesamiento de la información se utilizó el software SPSS versión 22. Los resultados se presentaron a través de tablas de contingencia y los estadísticos rho y sig. Los resultados correlacionales muestran que existe influencia significativa entre los factores psicosociales y el rendimiento laboral del personal médico del hospital Martín Icaza de Babahoyo ( $\rho = -.440$  y  $\text{sig.} = .045$ ), asimismo se encontró que las dimensiones de los factores psicosociales que son recarga laboral, jornada de trabajo y factores organizacional influyen en el rendimiento laboral.

**Palabras clave:** Factores psicosociales, recarga laboral, jornada de trabajo, rendimiento laboral, y rendimiento con el contexto.

## ABSTRACT

The study entitled: Psychosocial factors that affect the work performance of the medical staff of the Martin Icaza de Babahoyo Hospital, 2019, aimed to determine the influence of psychosocial factors on the work performance of the medical staff of the Martin Icaza de Babahoyo Hospital, 2019. The study proposed the hypothesis: There is a significant influence of psychosocial factors on the work performance of the medical staff of the Martin Icaza de Babahoyo Hospital, 2019. The study sample was of 102 professionals with whom non-probabilistic sampling was used. The study was framed in the quantitative approach, of transversal causal correlational type, with a non-experimental design. The technique that was developed was the technique of the survey and the questionnaire, validated two questionnaires with ordinal scale answers with the coefficients .887 for the survey of the psychosocial factors variable and .811 for the survey of the variable work performance. SPSS software version 22 was used to process the information. The results were presented through contingency tables and the rho and sig statistics. The correlation results show that there is a significant influence between the psychosocial factors and the work performance of the medical staff of the Martin Icaza de Babahoyo hospital ( $\rho = - .440$  and  $\text{next} = .045$ ), it was also found that the dimensions of the psychosocial factors they are labor recharge, working hours and organizational factors influence labor performance.

**Keywords:** Psychosocial factors, work recharge, work day, work performance, and performance with the context.

## I. INTRODUCCIÓN

La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo menciona que los últimos tiempos alrededor del universo ha sufrido muchos cambios en las dinámicas y prácticas que presiden la vida en sociedad. Los individuos se encuentran en un ambiente globalizado y competitivo donde preside la tecnología y el deseo de conseguir resultados de calidad en un tiempo breve. Los acelerados cambios en el mercado laboral, las condiciones de trabajo y las dinámicas institucional, han generado “nuevos riesgos” que van en contra de la salud del personal tanto físico, psíquico y emocional. Con respecto a los “actuales factores” se describen los contratos inestables, los nuevos convenios de empleo, la inseguridad laboral, el incremento del trabajo, el trabajo exaltado y el conflicto trabajo-familia, como los más significativos.<sup>1</sup>

En el estudio de Arenas y Andrade <sup>2</sup> realizado en Colombia, llego a las siguientes conclusiones, la institución se halla en un grado de riesgo medio, las dimensiones, demanda emocional en la labor y la retroalimentación del desempeño mostraron un alto riesgo, con respecto al compromiso con la labor en sus indicadores fuerza, entrega y apoyo se hallaron en el nivel medio y alto lo cual señaló correlación entre los factores psicosociales de manera significativa.

Además, en la investigación de Ceballos, Rolo, Hernández, Díaz, Paravic, y Burgos<sup>3</sup>, muestra que los sufrimientos de los pacientes que ingresan por emergencia presentan componentes psicosociales erróneos y con mucho estrés laboral. El Modelo de Auditoria del Sistema Humano, correlaciona entre si sus distintos servicios e indicadores organizativos e involucra, como parte de la institución, los factores psicosociales que pueden padecer los trabajadores como elementos responsables del rendimiento y de los resultados laborales.<sup>4</sup>

Por ello, un ambiente adecuado genera una buena salud, que es indispensable para que exista un creciente progreso social, económico e individual, además una indispensable extensión de las áreas laborales. Muchos elementos como lo político, económico, social, cultural, ambiental y biológico pueden beneficiar o perjudicar la



salud del personal, en cambio, si el medio es apropiado se habrá aproximado a la invasión de áreas que admitan el progreso y organización de la salud en lo laboral.<sup>5</sup>

A nivel nacional, en la encuesta realizada por el INEC (2010), el origen del estrés laboral más periódicamente aludidas fueron la restauración laboral o la labilidad laboral según el 72 % de evaluados, y los periodos largos de trabajo o un exceso laboral según el 66 %, asimismo los datos del INEC, arrojaron que los trabajadores que cumplen 9 años según el 28 % del personal ecuatorianos aseveró estar expuestos a riesgos psicosociales que perturban su bienestar mental.<sup>6</sup>

De acuerdo al Ministerio del Trabajo en Ecuador existen factores económicos, políticos y sociales los cuales influyen significativamente el ambiente laboral de los profesionales que conforman el segmento de la medicina. Se encuentra establecido en el MDT la obligatoriedad de cumplir con las ocho horas de trabajo que estipula la ley para los funcionarios en el sector público al igual que los contratos por el tiempo de 2 años máximos también establecidos en la Ley Orgánica del Servidor Público que rige en el ámbito laboral.<sup>7</sup>

En el año 2012 en la ciudad de Guayaquil se realizó el siguiente trabajo investigativo, que se encuentra encaminado a indicar que componentes psicosociales afectan de manera directa en la manera de trabajar del grupo de enfermería, se elabora un folleto donde se indican las normas y procedimientos en el cual se conoce que el 60% del personal que brinda sus servicios tiene un rendimiento regular ya sea por los diferentes factores que afecta a esta institución además de eso que del 30% restante del personal sufre de algún desorden muscular debido a la demanda laboral.<sup>8</sup>

En el estudio de Maruixi<sup>9</sup> hecho en cuenca, arrojó los siguientes resultados que el 68% de usuarios dan a conocer que el rendimiento laboral del personal de enfermería es muy bueno, un 12% dicen que es regular y un 20 % afirman que el rendimiento es malo llegando a la conclusión que existe vulnerabilidad en factores como: tensión, monotonía laboral por problemas de distribución y equilibrio laboral.

En cuanto a la problemática del Hospital, se conoce que actualidad el establecimiento brinda atención médica a la población tanto de la ciudad como de

las provincias cercanas; De tal forma en otros establecimientos de salud, se observan situaciones de inseguridad que perturban al personal en su normal funcionamiento que se detallaran: aumento de insuficiencias en el desempeño laboral, poca motivación para realizar su trabajo, el ausentismo laboral, renunciaciones y búsqueda de otras plazas donde desempeñarse por los siguientes motivos: encontrar mejores condiciones laborales y las oportunidades para su desarrollo profesional en el área del trabajo.

Por otra parte en todo sitio o lugar que se lleva a cabo la atención necesaria a los pacientes que acuden a la institución por diferentes patologías, se presentan estos factores psicosociales, el Hospital Martín Icaza no se excluye, en relación al ambiente laboral, ya que la mayor parte de los días atienden una cantidad considerable de pacientes lo cual ocasiona que se forme un ambiente muy tenso con niveles de estrés elevados para el personal médico y esto causa que se ralentice su rendimiento laboral en sus tareas diarias no solo en la praxis sino en la información física y digital que debe llevar para seguir un registro de pacientes. Sin embargo, la insatisfacción en el trabajo puede provocar que el personal médico afectado por tales factores vaya perdiendo el interés por su labor y la manera para su ejecución, además de forjar un estado de ánimo agresivo que demuestre ante los pacientes una pésima aptitud y afecte a la imagen organizacional de la institución.

Por tal motivo es obligatorio analizar y entender la situación en la que se encuentra el personal médico que brinda los servicios a la comunidad de la ciudad Babahoyo, incluido los sectores aledaños, ya que se encuentran sujetos a distintas normas de la entidad por lo cual esta investigación presenta la identificación de los factores psicosociales que afectan a esta población del sector salud.

Las investigaciones revisadas a nivel internacional fueron: Mestanza<sup>10</sup> en su estudio titulado "Factores psicosociales laborales en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de nivel III Lima -2017". Tuvo finalidad de establecer el indicador dominante que interviene en los factores psicosociales laborales. El estudio se enmarca en el enfoque cuantitativo de nivel interpretativo, por otro lado su metodología se define mediante la hipótesis deductiva con un

modelo no experimental, la población con la que se trabajó fue de 88 profesionales de enfermería, siendo la misma la muestra donde se utilizó el muestreo no probabilístico, a quienes se les aplicó un instrumento de 123 ítems que midió la variable de estudio. Obtuvo como conclusión que el indicador sobresaliente que más influye en los factores psicosociales es la manera de liderar al grupo y el medio social que se maneja dentro de la casa de salud. En el tema descriptivo se encontró que el 30.2% de evaluados se aprecian en un nivel bajo, pero el 69.8% se ubican en un nivel medio los componentes de riesgo psicosocial.

Sin embargo, en la tesis de Gómez, Rodríguez, Ordosgoitia, Rojas y Severiche<sup>11</sup> denominado: "Riesgos psicosociales en personal de asistencia de una clínica de tercer nivel de la ciudad de Cartagena de Indias en 2016". Cuyo objetivo fue establecer el nivel de los riesgos psicosociales en la muestra. El estudio fue cuantitativo, descriptivamente de forma transversal, se obtuvo un muestreo de 57 personas que laboran en el área asistencial, a los cuales se le aplicó una batería que mide la variante trabajada elaborada por el Ministerio de la Protección Social de Colombia. Los resultados finales fueron, que el intermedio de edad es de 34.2 años, 52% pertenecen al nivel educativo técnico, siendo más mujeres; el 46% son solteros, y el 44% se encuentran en el estrato 2. Gran número de evaluados consideran que su jefe les ofrece un contacto directo según el 74%. Además, el 61% consideran que no cuentan con un control interno sobre el tiempo y cantidad de labor que ejecutan; el sueldo es impuntual y el personal tiene pocas probabilidades de ascenso y también sienten que la institución rara vez se preocupa por su bienestar. Además, se halló que exceso de trabajo es el mayor riesgo predominante ubicándose en un nivel alto según el 76%, asimismo la alta exigencia laboral en un 75% y se relaciona con el escaso control sobre la labor según el 57%.

Quispe <sup>12</sup> en su estudio titulado: "Factores de riesgo psicosocial que afectan el desempeño laboral Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen 2016". Tuvo como finalidad establecer similitud entre las variantes. El estudio se encamina al enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo-asociativo. Además, se utilizó una muestra de 106 profesionales que trabajan en el Hospital; a quienes se tomó el Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo ISTAS 21 (CoPsoQ) incluyendo la escala Likert que midió variante. Los resultados fueron que el 48,5%

de los evaluados son mayores de 50 años, mujeres un 80,9%, realizan una labor asistencial el 91,2%; obstetrices según un 41,2% y doctores con un 26,5%, también son nombrados un 48,5% y el 55,9% del personal llevan laborando más de 15 años en la entidad. Como conclusión se obtiene índices riesgosos los cuales influyen de manera directa en su rendimiento al trabajar: las reclamaciones que afectan psicológicamente al personal médico, la inseguridad, calidad de liderazgo, doble presencia y estima.

Además, se revisó un estudio basado en autores Hidruogo y Pucce <sup>13</sup> denominado: “El rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la Clínica San Juan de Dios

– Pimentel”. En su objetivo establece similitud entre todas las variantes. Este estudio se encierra dentro del enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional, con diseño no experimenta. El muestreo fue de 10 trabajadores a los cuales se aplicó dos cuestionarios. Para identificar la variante independiente se empleó un cuestionario de 16 preguntas; y para evaluar la variante dependiente se tomó un cuestionario de 19 preguntas. Los resultados fueron que el rendimiento se relaciona de forma positiva muy significativa con el desempeño laboral del talento humano.

A nivel nacional se encontraron los siguientes estudios Padilla <sup>14</sup> en su trabajo titulado: “Estrategia de intervención para mejorar el rendimiento laboral del personal de enfermería del servicio de maternidad y Centro Obstétrico del Hospital Provincial General Latacunga”. Tuvo el propósito diseñar una estrategia que permita mejorar el nivel laboral del personal. El estudio fue cuantitativo, con un diseño no experimental y de tipo descriptivo. El muestreo fue de 20 Licenciadas, a quienes se les un cuestionario que mide la variable. Dando como resultado que un 75% que es un porcentaje mayor da a conocer que la sobrecarga horaria es un factor predominante en el desempeño de dicho profesional ya que durante la jornada laboral se realiza diferentes acciones que causan un desgaste en el personal. Lo que el profesional espera después de una larga jornada es recuperar fuerza para su siguiente turno lo cual no se da con éxito ya que su jornada laboral en algunas ocasiones se extiende.

En la investigación de Arroyo<sup>15</sup>, denominado: “Riesgos psicosociales en el personal de enfermería que labora en el Hospital San Luis de Otavalo, 2016”. Tuvo como finalidad evaluar los riesgos psicosociales en el personal de enfermería que labora en esta casa de salud. Él es de carácter cuantitativo, de tipo descriptivo, con diseño no experimental. Con una muestra de 75 trabajadores, a quienes se les evaluó mediante la aplicación de la Herramienta ISTAS 21, la cual mide los factores de riesgo psicosocial, el cual arrojó como resultado que el personal de salud que pertenece a este establecimiento tiene el riesgo de sufrir problemas desfavorables para el bienestar de su salud. Además, como conclusión se llega al punto que el personal médico se encuentra sometido a las presiones psicológicas de manera diaria al momento de efectuar sus actividades por lo que interfiere al momento de realizar sus actividades, es por ello que el ambiente laboral se debe corregir para que fluya de manera normal para beneficio de todos.

León<sup>16</sup> en su investigación denominado: “La incidencia de los factores psicosociales en el desempeño laboral en el hospital naval Guayaquil de la Armada del Ecuador”. Cuyo objetivo fue establecer la influencia de la variante 1 en la variante 2. El estudio fue cuantitativo, descriptivo y no experimental. Para el muestreo usó el método no probabilístico, quedando un total de 229 trabajadores, que se les tomó el FPSICO. Obteniendo como resultados en un nivel elevado los siguientes factores: Trabajo acumulado en exceso, Participación / Supervisión y Desempeño de Rol. Factores que influyen en los estados psicosociales y el desempeño laboral.

A nivel local se encontró el estudio Sánchez<sup>17</sup> en su estudio titulado: “Factores que influyen en la percepción de la calidad de atención de los usuarios del Hospital Provincial Martín Icaza”. El objetivo es establecer los componentes que influyen e interrumpen el desempeño laboral y la atención que se brinda en la casa de salud hacia los pacientes del Hospital Provincial Martín Icaza. Se utilizó una muestra de 55 individuos, el instrumento fue la evaluación SERVQUAL, y obtuvo como resultados que los pacientes en su mayoría de sexo femenino 63,8%, el 21,20% pertenece al grupo de 18 a 27 años, de instrucción secundaria, procedentes del área urbana. El 54,61% de los pacientes acuden al Hospital porque es gratis y no tienen dinero para atención privada. El promedio general de los tres servicios está en la categoría entre 3 y 3,9 que corresponde a regular o de acuerdo. Consulta

externa alcanzó la mejor valoración de calidad en la atención mientras que Hospitalización la menor.

Respecto a las teorías relacionadas de las dos variables, una de las primeras variables es los factores psicosociales, el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT/OMS) los conceptualiza como interrelaciones entre el labor, su contexto, nivel de satisfacción en el trabajo y los escenarios de la institución; por otro lado, las destrezas del colaborador, sus parquedades, su cultura y su estado propio en el ámbito externo donde labora; todo lo cual mediante apreciaciones y prácticas intervienen en la salud y la productividad.<sup>18</sup>

Los factores psicosociales laborales son complicados y dificultosos de comprender, ya que enfatizan el grupo de apreciaciones y prácticas del personal y encierran muchos elementos<sup>19</sup>, asimismo los factores psicosociales pueden dividirse en dos clases primordiales; los que influyen negativamente en la salud y los que contribuyen de manera positiva en el bienestar del personal<sup>20</sup>.

Los factores psicosociales es el grupo de particularidades que se enmarcan en las reglas del trabajo, y, mucho más, en la institución que llega a influir en la salud de los trabajadores mediante los mecanismos psíquicos o fisiológicos<sup>21</sup>. El autor Meliá<sup>22</sup>, define a los factores psicosociales que pueden acoger valores por exceso, por defecto o por disposición adversa o desfavorable que pueden perturbar la salud y la seguridad del personal, asimismo el avance de su labor, entendiéndose como factores psicosociales las circunstancias que se hallan concurrentes en el contexto laboral, el contenido de la labor y la ejecución de las actividades.

Gil-Monte <sup>23</sup> refiere que los factores psicosociales son las situaciones concurrentes en contextos profesionales relacionados con la institución donde laboran, el tipo de puesto, la ejecución de la ocupación, inclusive el ambiente; que perturban el avance de la labor y la salud del personal que labora.

Los factores psicosociales se pueden precisar como el grupo de interrelaciones que se suscitan en la institución, por otro lado, las actividades del trabajo y el contexto donde se desenvuelve y por otra parte el individuo, con sus particularidades propias

y su contexto fuera del trabajo, pueden influir de manera negativa en la seguridad, la salud, el rendimiento y la satisfacción del empleado <sup>24</sup>

Carayon, Haims y Yang <sup>25</sup> refieren que los factores psicosociales son las particularidades apreciadas del contexto laboral que tienen una relación emocional para el personal y los gerentes. Por otra parte, los factores psicosociales son las situaciones encontradas dentro del área de trabajo, concernientes con la institución, las actividades y la ejecución del trabajo que pueden incidir en el bienestar y la salud del personal como la mejora de la labor, así como en la producción institucional.<sup>26</sup>

Los autores Moreno y Báez <sup>27</sup> definen a los factores psicosociales como situaciones que involucran en el contexto profesional y que se hallan relacionadas de forma directa con la institución, las actividades laborales y la ejecución de la labor, y que pueden llegar a influir en el estado mental alterando la salud de los trabajadores en el avance laboral.

En cuanto a los factores psicosociales de riesgo

Los factores institucionales y psicosociales de las entidades son disfuncionales, esto quiere decir, estimulan a un comportamiento de inadaptación, de dureza, y se suscitan dificultades psicofisiológicas de estrés que transitan a ser factores psicosociales de riesgo. Los factores psicosociales que presentan altas posibilidades de influir de manera negativa en la vida del empleado son factores de riesgo <sup>28</sup>, esto indica que son los que intervienen de manera tensa y con mucho estrés <sup>29</sup>.

La cantidad de los factores psicosociales es muy extensa, asimismo lo son los factores psicosociales de riesgo. Continuando con la simbolización Cox y Griffiths <sup>30</sup> cada ambiente puede generar un sinnúmero de riesgos o de estrés laboral

Con respecto a las consecuencias

Las consecuencias nocivas son: el agotamiento y las sensaciones parecidas al agotamiento, estas sensaciones envuelven monotonía, vigilancia limitada y repliación mental. Monotonía: Etapa de aceleración limitada, paulatinamente

desarrollada que puede ocasionarse mediante extensas actividades, semejantes y monótonas, y que se relacionan con la somnolencia, agotamiento, decadencia y oscilaciones en la productividad, no se adaptan fácilmente, así como un aumento en el ritmo cardíaco.<sup>26</sup>

Vigilancia limitada: Actividades limitadas paulatinamente perfeccionados y que genera una productividad limitada en el descubrimiento en labores de cuidado que brindan poca diversificación.<sup>26</sup>

Repleción mental: Estados de rechazo nervioso y potentemente emocional de un trabajo o una circunstancia iterativa, en el que se percibe una conmoción de “repetir la actividad en el mismo lugar” o “no llegar a ningún lugar”. Los factores añadidos de la repleción mental es el mal humor y mostrarse evasiva. La repleción mental en contraste con la monotonía y la vigilancia limitada se determina por un grado de aceleración invariable o inclusive desarrollada, agrupado con un estado emocional negativo<sup>26</sup>

Entre los trastornos, se presentan como: ansiedad, tristeza, baja satisfacción y desmotivación profesional, dificultades situaciones interpersonales, baja autoestima, trastornos psicósomáticos, falta de capacidad para tomar una decisión oportuna y concentrarse, olvidos diarios, hipersensibles a la crítica y un bloqueo mental. Además, a nivel comportamental obtendríamos: propenso a sufrir accidentes, adicción, un descontrol emocional, una ingestión excesiva de comida así como también la poca alimentación y el desgano de comer, consumo descomunal de bebidas alcohólicas, excitación, comportamiento impulsivo<sup>26</sup>. Trastornos fisiológicos entre los que se encuentran: trastornos cardiovasculares, digestivos, úlceras de estómago, trastornos músculo esqueléticos, respiraciones, alteraciones del sueño, cáncer, etc., consecuencias donde el estrés tienen el papel de predecesor.<sup>26</sup>

Efectos socio laborales: la deserción, pobres relaciones interpersonales dentro del trabajo y bajo rendimiento, altas posibilidades de accidentes, baja producción y una baja calidad, clima institucional pobre, antagonismo y poca satisfacción en el área laboral, así como variaciones en el entorno social y familiar.<sup>26</sup>



En tanto en la evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo

Meliá <sup>22</sup>, considera que la evaluación de riesgos psicosociales no debe ser subsiguiente a la evaluación de otros riesgos existente en la institución. En el transcurso de evaluación de riesgos deben estar detallados bien los riesgos tradicionales estimados como los riesgos psicosociales, conociendo el carácter propio de éstos y la reserva que deben tener en su tratamiento. Por lo tanto, en una evaluación tiene que tenerse en cuenta la relevancia de los siguientes puntos: los riesgos de seguridad, higiénicos, ergonómicos, y los psicosociales.

En general la evaluación de riesgos se trata en el estudio de estrategias de resolución de problemas: se inicia con el conocimiento del problema, se trazan y emplean procedimientos para su control y se explican las derivaciones obtenidas. El objetivo común a toda valoración de riesgo es saber los riesgos y sus situaciones, que personas están más expuestas de padecerlas y que perjuicios pueden ocasionar. Es necesario tener datos ecuanímes que ayuden a establecer qué factores de riesgo y en cuál es su nivel de presencia en el contexto laboral.<sup>22</sup>

En lo que respecta a la teoría:

El estudio sobre los factores psicosociales se acerca a un conjunto de modelos diversos en sus enfoques. Además, se percibe que para analizar los modelos de los factores psicosociales se debe aproximar a los modelos sobre el estrés que mantienen concepciones similares para explicar los factores psicosociales. Entre éstos, se encuentra el de Robert Karasek quien planteo el denominado “modelo demanda – control”, en la enunciación de Karasek <sup>31</sup> la solicitud o requerimientos psicológicos tienen una idea básicamente cuantitativa: cantidad de labor en correlación con el tiempo aprovechable para realizarlo y los obstáculos que exigen a dejar por un momentáneo las actividades y retornar más tarde para continuarlas.

El control sobre la cantidad de trabajo envuelve dos indicadores: probabilidades de ampliar las capacidades individuales en la doble vertiente de conseguir y optimizar las destrezas aptas para ejecutar los trabajos y hacer un labor en el que se posee la posibilidad de dedicarse a aquello que mejor se realiza y la autonomía es la capacidad de poder decidir sobre las propias actividades y sobre las del área de

servicio. Es asimismo significativo el control sobre las pausas y sobre el ritmo laboral.

Este modelo define cuatro grandes grupos de ocupaciones en función de los niveles de demanda psicológica y del control: activas, pasivas, de baja tensión y de alta tensión. El contexto más negativo para la salud, concerniría a este último grupo <sup>31</sup>.

Por ello Jonshon <sup>32</sup> extendió el modelo de demanda/control incorporando una tercera dimensión: el apoyo social. La suposición básica, reside en que los sitios laborales con amplios requerimientos e insuficiente control asimismo en el apoyo social en la labor, siendo los que mayor riesgo de malestar despliegan. El aumentar esta dimensión se observa notablemente la necesidad de que cualquier teoría sobre el estrés en el trabajo analice las relaciones sociales en el contexto laboral <sup>33</sup>. El modelo ampliado que incluye el apoyo social, postula que el trabajo activo transporta a un mayor aprendizaje y el progreso de un mayor rango de estrategias de afrontamiento y participación social. El riesgo de la alta tensión acrecentaría en un contexto de bajo apoyo social y podría sujetarse en un ambiente de trabajo de alto apoyo.

En cuanto a las dimensiones de los factores psicosociales

Las dimensiones preceden del concepto de Moreno y Baez que explica que los factores psicosociales son el grupo que condicionan un contexto de trabajo y que se hallan relacionadas con la institución, las actividades labores y la ejecución de las tareas; mostrando 3 dimensiones que son la recarga laboral, jornada de trabajo y los factores organizacionales que se explicaran a continuación:

Recarga laboral: comprende el grado de demanda de trabajo a la que el empleado tiene que tener en cuenta, esto quiere decir, el nivel de reunión solicitado para solucionar las exigencias de las actividades laborales, con autonomía de la recarga laboral, se comprende que la recarga laboral es alta cuando hay escaso tiempo, requiere atención, mucho trabajo, el ritmo es intenso, cuando las tareas son difíciles y la distribución no es la adecuada<sup>27</sup>.

Jornada de trabajo: Este factor se refiere a los diferentes elementos que tienen que ver con la distribución y el orden transitorio de las actividades laborales en el

transcurso de la semana y en todos los días de la semana. Aprecia el impacto del periodo de la labor teniendo en cuenta los tiempos de descanso que ayudan a la actividad, su cantidad y calidad y la consecuencia del tiempo de labor en el ámbito social<sup>27</sup>

Factores organizacionales: El comportamiento del trabajador se halla condicionado por sus convenientes particularidades y el contexto en la que se hallan. Por ello, la institución debe adecuar su organización para lograr el máximo fruto de satisfacción laboral, ajustando su accionar en los próximos factores psicosociales: comunicación en la labor, modos de dirección y colaboración en la toma de decisiones .<sup>24</sup>

La segunda variables es rendimiento laboral, el cual es una función de la habilidad y la motivación del empleado <sup>34</sup>. De acuerdo con esto, si la motivación es la sensación psicológica que activa la elaboración de las actividades laborales, su resultado comportamental es la productividad.

Motowidlo <sup>35</sup>, lo define como el costo global de la institución desea en cuanto a los aspectos cautelosos que un empleado realiza en un determinado tiempo. Ese costo, que puede ser bueno o malo, en base de que el trabajador realice un buen o mal trabajo, que genera la participación que ese trabajador realice al resultado de la eficacia de su institución.

El rendimiento laboral, es la correlación entre las metas, actividades y objetivos y el periodo que se ha usado para alcanzarlo; sabiendo que la variable más significativa son los trabajadores; esto quiere decir, que el recurso humano, que son los procuradores de realizar el trabajo adecuadas al área donde laboran<sup>36</sup>.

El rendimiento laboral, es la consecuencia obtenida por la situación laboral y que se correlaciona con los materiales favorables. La concepción se suscitará de las metas u objetivos fijos para el empleado en materia<sup>37</sup>. El rendimiento laboral, es la consecuencia lograda en el contexto laboral en correlación con los materiales existentes<sup>38</sup>.

Campbell<sup>39</sup>, quien lo precisa como una conducta, es algo que se realiza por el trabajador. La consecuencia no solo proviene de la labor del trabajador, sino

además es el resultado de otras particularidades. Dicho de otra forma, hay distintos factores que establecen las secuelas que las conductas y el accionar de los trabajadores.

La investigación se enfoca en el marco teórico de Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, de Vet, y Van der Beeket <sup>40</sup> que refieren que la competencia y el rendimiento laboral de las instituciones se hallan estrechamente unidas al desempeño individual de los trabajadores y se evalúa mediante el rendimiento con la tarea y con el contexto.

Con respecto a las medidas del rendimiento laboral

Según Mónica <sup>41</sup> se tiene que fundar un adecuado medio de trabajo, donde todos se sientan muy cómodos y se pueda trabajar por y para el grupo. Se debe de elevar la autoestima de los trabajadores, reconociendo las actividades o el labor que realizan dentro de la institución. Se debe instituir técnicas de trabajo por metas, pues cuando lleguen a cumplirse se incrementara el nivel de satisfacción y se llenaran de orgullo todo los empleados involucrados. También propiciar la colaboración de todos los trabajadores de la institución, para que se sienta que son parte de la misma y no titubeen en poner en marcha todo su esfuerzo y realizar sus actividades en bien de ella. Además, generar la igualdad de trato y motivación de los empleados. Y provocar la alineación de los trabajadores, para que sientan capaces de optimizar su productividad y desempeño.

Con respecto a la evaluación del rendimiento laboral

Muñoz <sup>42</sup>, menciona que la evaluación del rendimiento del personal que labora dentro de la institución, tiene la finalidad de saber de qué forma y como está realizando su trabajo, como es su desempeño laboral y si lo realiza de manera eficaz. Esta evaluación se ejecuta cuando se tiene que tomar la decisión sobre los aumentos del sueldo, promociones, ascensos, despidos, etc. Además, se pueden usar con fin investigador, para conocer hasta donde evalúa y si el instrumento que se aplica es eficaz para la selección del personal<sup>42</sup>.

Un estudio minucioso del rendimiento de un trabajador consigue brindar información oportuna de las faltas en preparaciones o destrezas. Al conocer y

enumerar las carencias, estas se pueden subsanar a través de técnicas de entrenamiento adecuados. Además, la evaluación del rendimiento puede manejarse de igual forma para saber la realidad de estas técnicas de entrenamiento <sup>42</sup>.

La evaluación de rendimiento además brinda un diagnóstico sobre su productividad y su desarrollo laboral. Este tipo de información es muy significativo para conservar la motivación en los empleados. Estas evaluaciones pueden utilizarse para recomendar cambios en su conducta o actitud que generen un mejor desarrollo laboral. Además, también pueden hacerse uso para determinar la forma más cuidadosa y sistémica de quienes merecen un aumento de sueldo, ascenso, u otro beneficio <sup>42</sup>.

En cuanto a la Teoría del rendimiento laboral

El estudio se respalda en la Teoría de la evaluación del desempeño propuesta por Chiavenato <sup>43</sup> refiere que en todo período y en todo escenario, se evalúa lo que pasa al alrededor. Los individuos constantemente evalúan temas muy distintos. La evaluación del rendimiento es un apartado común y reglamentario en nuestra vida. Igualmente lo es en las instituciones, que están siempre evaluando la productividad laboral, como el de finanzas, recursos humanos, y operaciones, así como el técnico y el de mercadotecnia. Además, calculan la calidad del servicio, la productividad y, principalmente, el rendimiento humano. Finalmente, los individuos dan origen a la institución y son la piedra angular de su dinámica.

Con respecto a las dimensiones del rendimiento laboral

Según los autores Koopmans et al. <sup>40</sup> desarrollaron un instrumento genérico para evaluar el constructo. De acuerdo a la operacionalización realizada por los autores, el rendimiento laboral está integrado por las siguientes dos dimensiones: rendimiento en la tarea, y el rendimiento en el contexto.

Rendimiento con la tarea: Involucra los comportamientos inseparables a los labores técnicos del puesto <sup>40</sup>. También, se refiere a los comportamientos de los empleados de acuerdo a sus actividades y funciones laborales, y se ajusta a distintos componentes, como son: goce de los conocimientos, capacidades, métodos

necesarios para ejecutar actividades, formación para otros labores o actualizaciones para las permutaciones en las peticiones de los mismos trabajos, aplicación del conocimiento, labores y métodos para lograr alcanzar las metas institucionales <sup>44</sup>.

Este tipo de comportamiento de tarea puede ser de dos tipos: el primero se fundamenta en la transformación de materias primas en bienes y servicios. El segundo involucra ejecutar labores que ayuden a la anterior, como la organización o inspección<sup>44</sup>.

Rendimiento con el contexto: Abarca aquellas actividades encaminadas a establecer el medio interpersonal y psíquico en donde se despliega el núcleo técnico (40). También, son los comportamientos que la institución no pide de manera formal, pero que son indispensables para alcanzar el éxito total<sup>45</sup>. Se caracteriza por ser voluntario debido que no se encuentran en los deberes del puesto, intencionadas porque es la persona quien decide involucrarse con la institución mediante su conducta positiva ya que pretende favorecer a la institución, y desprendida, esta es la primordial motivación no es un bien individual, aunque no lo excluye.<sup>45</sup>

Después de la revisión de estudios previos y teorías se plantea la siguiente pregunta de investigación, ¿Cómo influyen los factores psicosociales en el rendimiento laboral del personal médico del hospital Martin Icaza de Babahoyo, 2019? Y como preguntas específicas: ¿Cómo interviene la recarga laboral en el rendimiento laboral del personal médico del hospital Martin Icaza de Babahoyo, 2019?, ¿Cómo influye la jornada de trabajo en el rendimiento laboral del personal médico del hospital Martin Icaza de Babahoyo, 2019?, ¿Cómo influye los factores organizacionales en el rendimiento laboral del personal médico del hospital Martin Icaza de Babahoyo, 2019?

Adicionalmente, el estudio se justifica de la siguiente manera, en el aspecto teórico, los datos obtenidos mostraran como los factores psicosociales afectan el rendimiento laboral, teniendo en cuenta que el personal que labora en casas asistenciales de salud está expuesto a diversos tipos de riesgos laborales.

Sin embargo, son clave en la calidad de vida del de los colaboradores del área de salud, y por ende influye en su rendimiento. Por otro lado, el estudio tiene relevancia práctica porque la evaluación de factores psicosociales surge como una necesidad debido a los constantes cambios organizacionales a nivel social, político, económico y tecnológico que influyen en rendimiento laboral.

En el aspecto metodológico, de acuerdo a la perspectiva de las organizaciones el objetivo primordial es implementar políticas de calidad que ayude a mejorar las condiciones laborales, además existe altos índices de desempleo, inestabilidad económica, problemas familiares y laborales que han hecho que las personas, en especial los trabajadores en Salud sean afectados e inmersos en situaciones de constante tensión reduciendo su rendimiento laboral.

Para dar respuestas y sustento de la investigación se consideran los siguiente:

Objetivo general: Determinar de qué manera influyen de los factores psicosociales en el rendimiento laboral del personal médico del hospital Martin Icaza de Babahoyo, 2019 y como objetivos específicos: Demostrar la influencia de la recarga laboral en el rendimiento laboral del personal médico del hospital Martin Icaza de Babahoyo, 2019, establecer la influencia de la jornada de trabajo en el rendimiento laboral del personal médico del hospital Martin Icaza de Babahoyo, 2019, identificar la influencia de los factores organizacionales en el rendimiento laboral del personal médico del hospital Martin Icaza de Babahoyo, 2019.

Finalmente se realizan las hipótesis del estudio: Existe influencia significativa de los factores psicosociales en el rendimiento laboral del personal médico del hospital Martin Icaza de Babahoyo, 2019 y como hipótesis específicas: Existe influencia significativa del factor recarga laboral en el rendimiento laboral del personal médico del hospital Martin Icaza de Babahoyo 2019, existe influencia significativa del factor jornada de trabajo en el rendimiento laboral del personal médico del hospital Martin Icaza de Babahoyo 2019 y existe influencia significativa de los factores organizacionales en el rendimiento laboral del personal médico del hospital Martin Icaza de Babahoyo 2019.

## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

El proyecto de investigación está planteado bajo la visión del paradigma positivista, el cual está orientado hacia un esquema metodológico de investigación identificando la realidad de manera objetiva y empírica, su característica más importante es la metodología cuantitativa, al respecto Hernández, Fernández, y Baptista <sup>46</sup> afirman que este enfoque se basa en la recopilación de datos en explicación numérica y análisis estadístico para la comprobación de las teorías.

El estudio es de tipo correlacional causal transversal, ya que está dirigido a responder causas y motivos de eventos físicos o sociales, así como también las relaciones que existen entre dos o más variables las cuales se estudiarán en un determinado momento <sup>46</sup>. Por lo tanto, se buscó hallar como la variable factores psicosociales afecta en el rendimiento laboral.

En cuanto al diseño usado, es no experimental porque el estudio no genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente<sup>47</sup>, quiere indicar que las variables independientes suceden por sí solas y no es dable identificarlas de manera inmediata (Factores psicosociales y el rendimiento laboral), por lo cual no se puede corregir esa falencia después de que ya han sucedido.

El esquema de la investigación:

M = x → y

Dónde:

M = Trabajadores

X = Factores psicosociales

Y = Rendimiento laboral → = Influencia

### 2.2. Variables

#### 2.2.1. Variable



V 1: Factores psicosociales (variable independiente)

- Recarga laboral
- Jornada de trabajo
- Factores organizacionales

V 2: Rendimiento laboral (variable dependiente)

- Rendimiento con la tarea
- Rendimiento con el contexto

2.2.2. Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable FACTORES PSICOSOCIALES	Moreno y Báez -27 precisan a los factores psicosociales como las situaciones que se hallan involucradas en el contexto laboral y que se hallan relacionadas de forma directa con la institución, las actividades laborales y la ejecución de la labor, y que pueden llegar a influir en el bienestar o en la salud tanto física, psíquica o social de los trabajadores en el avance laboral.	La variable los factores psicosociales se evaluará mediante un cuestionario que será aplicado a los trabajadores y que mide tres dimensiones.	<b>Recarga laboral</b> Comprende el grado de demanda de trabajo a la que el empleado tiene que tener en cuenta, esto quiere decir, el nivel de reunión solicitado para solucionar las exigencias de las Actividades laborales, con autonomía de la recarga laboral, se comprende que la recarga laboral es alta cuando hay escaso tiempo, requiere atención, mucho trabajo, el ritmo es intenso, cuando las tareas son difíciles y la distribución no es la adecuada <sup>27</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Presiones de tiempo</li> <li>· Esfuerzo de atención</li> <li>· Cantidad de trabajo</li> <li>· Ritmo de trabajo</li> <li>· Dificultad de la tarea</li> <li>· Distribución de la tarea</li> </ul>	Ordinal
			<b>Jornada de trabajo</b> Este factor se refiere a los diferentes elementos que tienen que ver con la distribución y el orden transitorio de las actividades laborales en el transcurso de la semana y en todos los días de la semana. Aprecia el impacto del periodo de la labor teniendo en cuenta los tiempos de descanso que ayudan a la actividad, su cantidad y calidad y la consecuencia del tiempo de labor en el ámbito social 27	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Horarios inflexibles</li> <li>· Jornadas irregulares</li> <li>· Cambios de turno</li> <li>· Periodos de descanso</li> </ul>	
			<b>Factores organizacionales</b>	Estructura de la organización	

			<p>El comportamiento del trabajador se halla condicionado por sus convenientes particularidades y el contexto en la que se hallan. Por ello, la institución debe adecuar su organización para lograr el máximo fruto de satisfacción laboral, ajustando su accionar en los próximos Factores psicosociales comunicación en la labor, modos de dirección y colaboración en la toma de decisiones<sup>24</sup></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación en el trabajo</li> <li>• Estilos de mando</li> <li>• Participación en la toma de decisiones</li> </ul>
Variable Rendimiento Laboral	<p>Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, de Vet, y Van der Beeket (40) refieren que la Competencia y el rendimiento laboral de las instituciones se hallan estrechamente unidas al desempeño individual de los trabajadores y se evalúa mediante el rendimiento con la tarea y el rendimiento con el contexto.</p>	<p>La variable rendimiento laboral se evaluará mediante un cuestionario que será aplicado a los trabajadores y que mide dos dimensiones.</p>	<p><b>Rendimiento Con la tarea</b> Involucra los comportamientos inseparables a los labores técnicos del puesto.<sup>40</sup></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiempo y esfuerzo</li> <li>• Soluciones creativas</li> <li>• Iniciativa</li> <li>• Resultados a lograr</li> <li>• Conocimientos actualizados</li> <li>• Dedicación</li> </ul>
			<p><b>Rendimiento con el contexto</b> Abarca aquellas actividades encaminadas a establecer el medio interpersonal y psíquico en donde se despliega el núcleo técnico.<sup>40</sup></p>	<p>Planificación del trabajo Participación Ambiente interpersonal</p>

## 2.3. Población y muestra

### 2.3.1. Población

La población es el conjunto de individuos en los cuales puede presentarse determinada característica susceptible de ser estudiada<sup>46</sup>; la población de estudio se encuentra constituida por los trabajadores asistenciales de los diferentes servicios del Hospital Martín Icaza de Babahoyo.

Tabla 1: Distribución de la población personal asistencial del Hospital Martín Icaza de Babahoyo.

Servicios	N°	Género	
		Masculino	Femenino
Anestesiología	5	3	2
Neonato	1	0	1
Pediatría	2	1	1
Cirugía	5	4	1
Medicina interna	3	2	1
Medicina general	8	5	3
Odontología	2	1	1
Ginecología	10	4	6
Enfermería	35	2	33
Terapia física	6	2	4
Laboratorio	10	7	3
Consulta externa	15	10	5
Total		41	61
		Total 102	

Fuente: Registro nominal del Área del talento humano

### 2.3.2. Muestra

Se conceptualiza muestra a un porcentaje reducido de la población en general, al cual se le evalúan características particulares, generalmente, con el propósito de inferir tales características a toda la población <sup>47</sup>. Para la selección de la muestra se utilizó el muestreo no probabilístico, dado que es interés de la investigadora conocer la percepción de los profesionales que laboran en los servicios mencionados; por lo tanto, se trabajó con toda la población como muestra 102 profesionales, los cuales tienen un promedio de 8 años laborando en la institución, en condición de nombrados y contratados, la mayoría son mujeres.

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### 2.4.1 Técnica

Para la presente investigación se utilizó como técnica la “Encuesta”, es la recolección sistemática de datos de poblaciones o de muestras de poblaciones que deben obtenerse mediante el uso de entrevistas personales u otros instrumentos.

<sup>46</sup>

### 2.4.2 Instrumento

El instrumento que se utilizó es el cuestionario, con su respectivo cuestionario de preguntas para realizar al momento de ejecutar la encuesta para ser contestadas mediante un papel y lápiz.<sup>48</sup>

Para medir la variable factores psicosociales, se aplicó un cuestionario que consta de 18 ítems, que está dividida en tres dimensiones que son: recarga laboral (6 ítems), jornada de trabajo (5 ítems), y factores organizacionales (7 ítems), la escala utiliza es Likert. Para medir la variable rendimiento laboral, se aplicó un cuestionario que consta de 13 ítems que está dividida en dos dimensiones que son: rendimiento con la tarea (6 ítems), y rendimiento con el contexto (7 ítems), igualmente la escala para contestar es Likert.

### 2.4.3 Validez y confiabilidad

Validez:

La validez, es el grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide. Una de las técnicas es la validez de expertos, que se establece mediante la evaluación del instrumento ante expertos <sup>46</sup>. Se realizó mediante el análisis de tres o más expertos sobre el tema, que incluyo varios aspectos a determinar.

Para ello se utilizaron tres expertos en el área incluida la docente del curso, para este procedimiento se usó el formato de validez oficializado por la universidad.

Tabla 2: Validez

Apellidos	Grado	Evaluación
Diaz Espinoza Maribel	Doctora	Alta validez
Diaz Barzola Alex	Doctor	Alta validez
Hidalgo Coello Carlos	Doctor	Alta validez

Fuente: Ficha de validación

Confiabilidad

Es el grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales; el método más confiable para su aplicación es la medida Alfa de Cronbach <sup>46</sup>. Se realizó mediante la prueba piloto; los resultados obtenidos fueron los siguientes:

Tabla 3: Confiabilidad

Instrumentos	N° de ítems	Confiabilidad
Factores psicosociales	18 ítems	0.887 (Buena confiabilidad)
Rendimiento laboral	13 ítems	0.811 (Buena confiabilidad)

Fuente: Prueba de confiabilidad

## 2.5. Procedimiento

Se solicitó el permiso al Director del Hospital y al personal médico; luego se determinó un día para que se realice la ejecución de los cuestionarios. Luego se arrojaron los datos obtenidos al programa Excel y al SPSS; una vez obtenido los resultados se emiten las conclusiones finales, se deja como constancia una copia del trabajo de investigación para que quede constancia de lo realizado y de las recomendaciones suscritas para su aplicación.

## 2.6. Métodos de análisis de datos

La información obtenida se la recopiló en el programa de Microsoft Excel, para elaborar las respectivas tablas con el porcentaje obtenido y los respectivos gráficos estadísticos para su presentación. Para la comprobación de las hipótesis se recurrió al programa estadístico SPSS, versión 22, aplicando los estadísticos de Spearman en la constatación de los supuestos la cual permitió comprobar las hipótesis propuestas.

## 2.7. Aspectos éticos

En la presente investigación se usaron los principios éticos, se solicitó la autorización del Director del Hospital Martín Icaza de Babahoyo, y se pidió el permiso al personal médico para aplicarles las preguntas que evalúan las variables de estudio, manteniendo en confidencialidad sus nombres.

### III. RESULTADOS

La presente investigación se centró en determinar la influencia de los factores psicosociales en el rendimiento laboral del personal médico del hospital Martín Icaza de Babahoyo, 2019; así mismo encontrar la influencia de las dimensiones recarga laboral, jornada de trabajo y factores organizacionales en el rendimiento laboral; este producto que se evidencia algunos factores psicosociales generadores de una disminución en el rendimiento laboral de los médicos del hospital Martín Icaza de Babahoyo en Ecuador.

Para poder obtener los resultados se aplicaron dos cuestionarios con preguntas de escala de Likert a la muestra conformada por 102 trabajadores asistenciales específicamente médicos especialistas de los diferentes servicios del hospital; se tiene como referencia que el promedio de tiempo de trabajo por día en el hospital es de 8 horas, la mayoría de los profesionales ya tienen alrededor de 8 años laborando en la institución, en condición de nombrados y otros contratados, la mayoría son mujeres y cumplen jornadas largas de trabajo. Las tablas elaboradas se realizaron con las respuestas de los encuestados acerca de los factores psicosociales y el rendimiento laboral.

Para el análisis estadístico inferencial se tomaron en cuenta los siguientes aspectos: ambas variables son cualitativas y de escala ordinal, asimismo se ejecutó la prueba de normalidad de datos, la que utilizó que se aplicó fue Kolmogorov Smirnov; (muestra mayor de 50) la cual fue menor a 0.05 lo que indica que los datos no tienen una distribución normal por lo tanto el estadístico de comprobación de hipótesis fue la prueba no paramétrica de Spearman.

A continuación se presentan los resultados encontrados.



## Resultados descriptivos

En la tabla 4 y gráfico 1 podemos observar que más de la mitad (66,7%) del personal médico del hospital Martín Icaza- Babahoyo presentan un nivel medio de factores psicosociales; asimismo se puede evidenciar que un porcentaje importante 33,3% tiene un alto nivel de factores psicosociales.

Tabla 4: Porcentaje de nivel de factores psicosociales del personal médico del hospital Martín Icaza- Babahoyo 2019

Niveles	N <sup>a</sup>	%
Bajo	0	0,0%
Medio	68	66,7%
Alto	34	33,3%
Total	102	100,0%

Fuente: Instrumento de factores psicosociales aplicados al personal médico del hospital Martín Icaza.

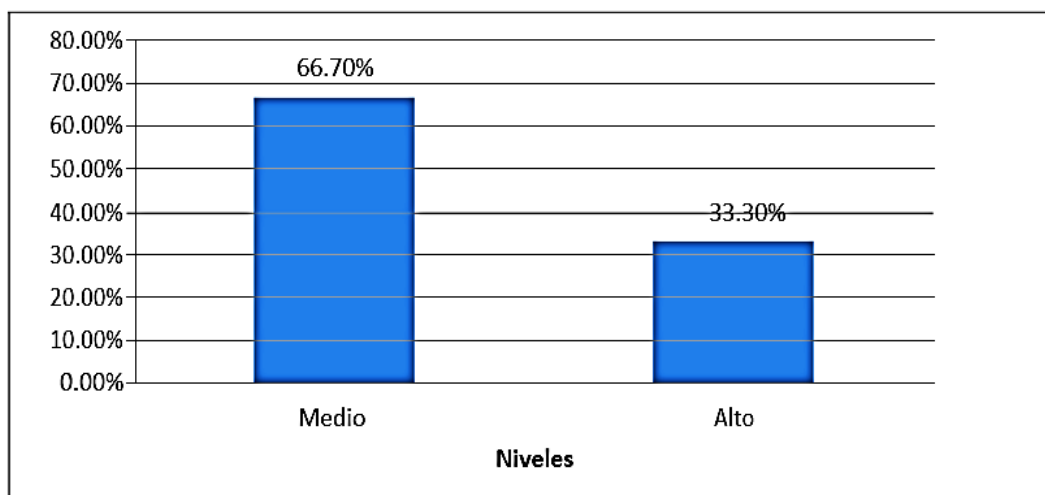


Figura 1: Niveles de factores psicosociales en el personal médico del hospital Martín Icaza.

En la tabla 5 y gráfico 2 podemos observar el porcentaje de los niveles de las dimensiones de los factores psicosociales, podemos evidenciar que todos los factores psicosociales como recarga laboral (68,6%), jornada de trabajo (60,8%) y los factores organizacionales (71,6%) fueron evaluados en un nivel medio por el personal médico del hospital Martin Icaza- Babahoyo.

Tabla 5: Porcentaje de nivel de las dimensiones de los factores psicosociales en el Hospital Martin Icaza-Babahoyo 2019

Dimensiones	Bajo		Medio		Alto	
	N°	%	N°	%	N°	%
Recarga Laboral	0	0,0%	70	68,6%	32	31,4%
Jornada de trabajo	0	0,0%	62	60,8%	40	39,2%
Factores Organizacionales	0	0,0%	73	71,6%	29	28,4%

Fuente: Instrumento de factores psicosociales aplicados al personal médico del hospital Martin Icaza.

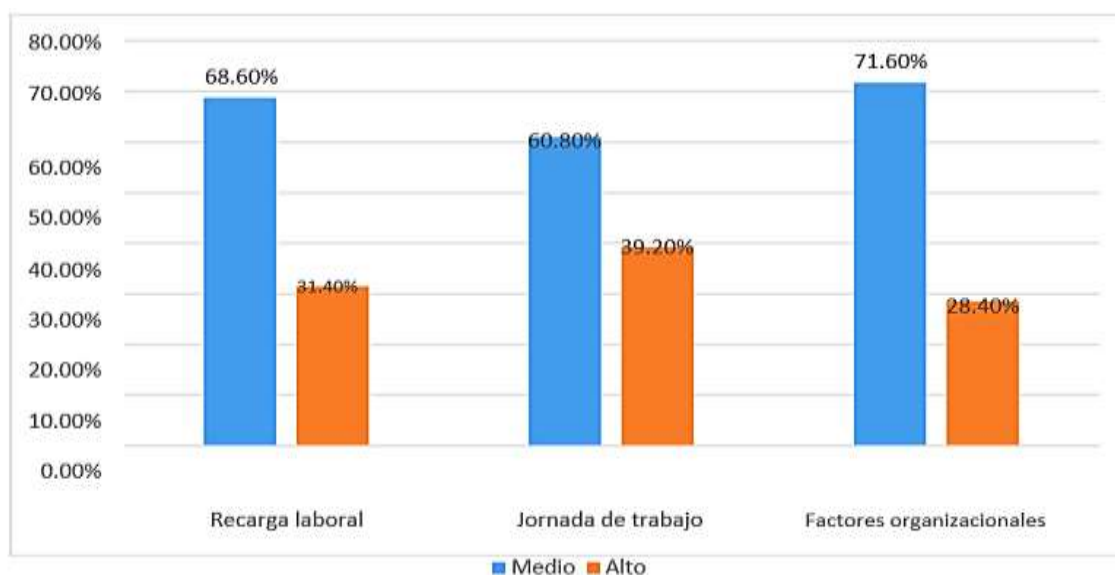


Figura 2: Niveles de las dimensiones de los factores psicosociales en el personal médico del hospital Martin Icaza.

En la tabla 6 y gráfico 3 podemos observar que más de las tres cuartas partes (85,3%) del personal médico del hospital Martin Icaza- Babahoyo presentan un nivel

medio de rendimiento laboral y solo el 14,7% señala tener un rendimiento laboral alto.

Tabla 6: Porcentaje de nivel de rendimiento laboral del personal médico del hospital Martin Icaza- Babahoyo 2019

Niveles	N <sup>a</sup>	%
Bajo	0	0.0%
Medio	87	85.3%
Alto	15	14.7%
Total	102	100,0%

Fuente: Instrumento de rendimiento laboral aplicados al personal médico del hospital Martin Icaza.

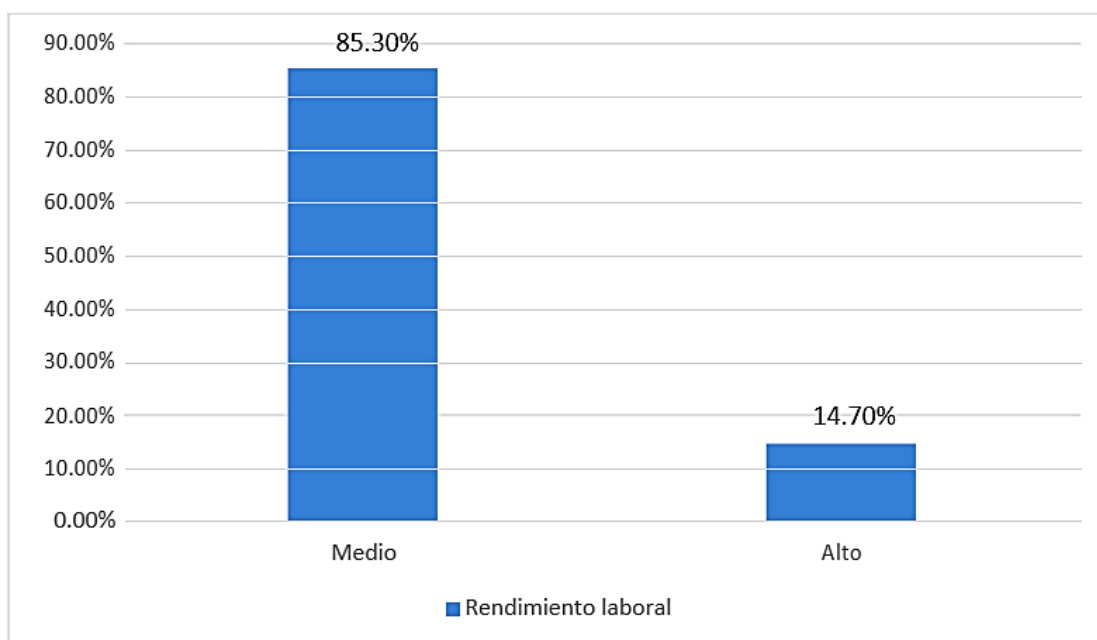


Figura 3: Nivel del rendimiento laboral en el personal médico del hospital Martin Icaza.

En la tabla 7 y gráfico 4 podemos observar el porcentaje de los niveles de las dimensiones del rendimiento laboral, podemos evidenciar que las dos dimensiones como el rendimiento con la tarea (85,3%) y el rendimiento con el contexto (86.3%) fueron ubicados en un nivel medio por el personal médico del hospital Martin Icaza-Babahoyo, un porcentaje pequeño de profesionales se evaluaron en un nivel alto en las dos dimensiones.

Tabla 7: Porcentaje de nivel de las dimensiones de rendimiento laboral del personal médico del hospital Martin Icaza- Babahoyo 2019

Dimensiones	Bajo		Medio		Alto	
	N°	%	N°	%	N°	%
Rendimiento con la tarea	0	0.0%	87	85.3%	15	14.7%
Rendimiento con el contexto	0	0.0%	88	86.3%	14	13.7%

Fuente: Instrumento de rendimiento laboral aplicados al personal médico del hospital Martin Icaza.

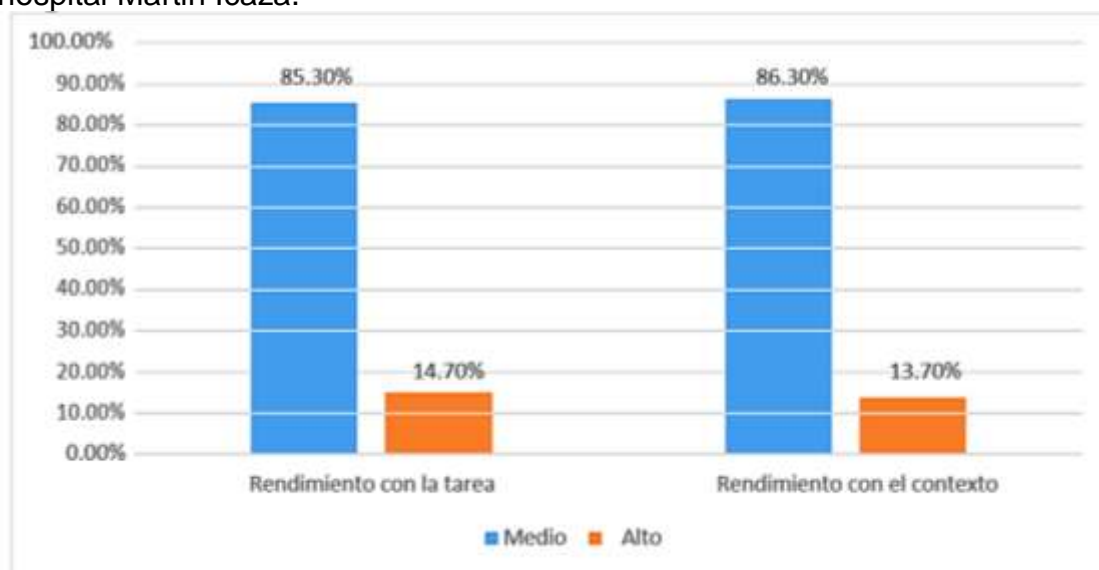


Figura 4: Niveles de las dimensiones del rendimiento laboral en el personal médico del hospital Martin Icaza.

## Resultados de correlación

Hipótesis general:

**Hi:** Existe una influencia característica entre los factores psicosociales y el rendimiento laboral del personal médico del hospital Martin Icaza de Babahoyo, 2019.

**Ho:** No existe influencia característica entre los factores psicosociales y el rendimiento laboral del personal médico del hospital Martin Icaza de Babahoyo, 2019.

En la tabla 8 se observa, que en la prueba de Spermán aplicada a la muestra, se obtuvo un coeficiente de correlación de  $-.440$  (correlación moderada y negativa) y un  $p$ -valor obtenido de  $0,045$ , el cual es menor al  $p$ -valor tabulado de  $0,05$ , por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación que señala que existe influencia característica entre los factores psicosociales y el rendimiento laboral del personal médico del hospital Martin Icaza de Babahoyo, 2019; asimismo se obtuvo un  $R^2 = 0.1936$  lo que indica que sólo el 19% de la variabilidad de la variable rendimiento laboral se puede atribuir a los factores psicosociales presentes en la muestra estudiada.

Tabla 8: Correlación entre las variables factores psicosociales y rendimiento laboral del personal médico en el Hospital Martin Icaza-Babahoyo 2019.

		Factores Psicosociales	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Factores Psicosociales	1,00	$-.440^*$
		Coeficiente de correlación	
		Sig. (bilateral)	.045
		$R^2= 0.1936 = 19\%$	

\*. La correlación es significativa al nivel  $0,05$  (bilateral).

n= 102

Fuente: Cuestionario de factores psicosociales y rendimiento laboral aplicados al personal médico del hospital Martin Icaza.

### Hipótesis específica 1:

Hi: Existe influencia significativa de la recarga laboral en el rendimiento laboral del personal médico del hospital Martin Icaza de Babahoyo, 2019.

Ho: No existe influencia significativa entre la recarga laboral y el rendimiento laboral del personal médico del hospital Martin Icaza de Babahoyo, 2019.

En la tabla 9 se observa, que en la prueba de Spearman aplicada a la muestra, se obtuvo un coeficiente de correlación de  $-0,410$  (correlación moderada y negativa) y un  $p$ -valor obtenido de  $0,040$ , el cual es menor al  $p$ -valor tabulado de  $0,05$ , por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación que señala que existe influencia significativa de la recarga laboral en el rendimiento laboral del personal médico del hospital Martin Icaza de Babahoyo, 2019; asimismo se obtuvo un  $R^2 = 0.1681$  lo que indica que sólo el 16% de la variabilidad de la variable rendimiento laboral se puede atribuir al factor psicosocial recarga laboral en la muestra estudiada.

Tabla 9: Correlación entre la dimensión recarga laboral y la variable rendimiento laboral del personal médico del hospital Martin Icaza- Babahoyo 2019.

Correlaciones				
			Recarga laboral	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Recarga laboral	Coefficiente de correlación	1,00	$-0,410^*$
		Sig. (bilateral)		.040
			$R^2 = 0.1681 = 16\%$	

\*. La correlación es significativa al nivel  $0,05$  (bilateral).  $n = 102$

Fuente: Cuestionario de factores psicosociales y rendimiento laboral aplicados al personal médico del hospital Martin Icaza.

## Hipótesis específica 2:

Hi: Existe influencia significativa de la jornada de trabajo en el rendimiento laboral del personal médico del hospital Martín Icaza de Babahoyo, 2019.

Ho: No existe influencia significativa de la jornada de trabajo en el rendimiento laboral del personal médico del hospital Martín Icaza de Babahoyo, 2019.

En la tabla 10 se observa, que en la prueba de Spearman aplicada a la muestra, se obtuvo un coeficiente de correlación de ,590 (correlación moderada y positiva) y un  $p$ -valor obtenido de 0,000, el cual es menor al  $p$ -valor tabulado de 0,01, por lo tanto se acepta rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación que señala existe influencia significativa de la jornada de trabajo en el rendimiento laboral del personal médico del hospital Martín Icaza de Babahoyo, 2019; asimismo se obtuvo un  $R^2 = 0.3481$  lo que indica que el 34% de la variabilidad de la variable rendimiento laboral se puede atribuir al factor psicosocial jornada de trabajo en la muestra estudiada.

Tabla 10: Correlación entre la dimensión jornada de trabajo y la variable rendimiento laboral del personal médico del hospital Martín Icaza- Babahoyo 2019.

Correlaciones				
		Jornada de trabajo		Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Jornada de Trabajo	Coeficiente de correlación	1,00	,590**
		Sig. (bilateral)	.000	
		$R^2 = 0.3481 = 34\%$		

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

n= 102

Fuente: Cuestionario de factores psicosociales y rendimiento laboral aplicados al personal médico del hospital Martín Icaza.

### Hipótesis específica 3:

Hi: Existe influencia significativa de los factores organizacionales en el rendimiento laboral del personal médico del hospital Martin Icaza de Babahoyo, 2019.

Ho: No existe influencia significativa de los factores organizacionales en el rendimiento laboral del personal médico del hospital Martin Icaza de Babahoyo, 2019.

En la tabla 11 se observa, que en la prueba de Spearman aplicada a la muestra, se obtuvo un coeficiente de correlación de ,610 (correlación moderada y positiva) y un  $p$ -valor obtenido de 0,000, el cual es menor al  $p$ -valor tabulado de 0,01, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación que señala existe influencia significativa de los factores organizacionales y en el rendimiento laboral del personal médico del hospital Martin Icaza de Babahoyo, 2019; asimismo se obtuvo un  $R^2 = 0.3721$  lo que indica que el 37% de la variabilidad de la variable rendimiento laboral se puede atribuir al factor organizacional de trabajo en la muestra estudiada.

Tabla 11: Correlación entre la dimensión factores organizacionales y la variable rendimiento laboral del personal médico del hospital Martin Icaza- Babahoyo 2019.

Correlaciones			Factores organizacionales	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Factores organizacionales	Coeficiente de correlación	1,00	,610**
		Sig. (bilateral)		.000
				$R^2= 0.3721 = 37\%$

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). n=102

Fuente: Cuestionario de factores psicosociales y rendimiento laboral aplicados al personal médico del hospital Martin Icaza.



#### IV. DISCUSIÓN

En relación a las tablas descriptivas se halló en la variable factores psicosociales que más de la mitad (66,7%) del personal médico del hospital presentan un nivel medio de factores psicosociales, asimismo las dimensiones recarga laboral (68,6%), jornada de trabajo (60,8%) y los factores organizacionales (71,6%) fueron evaluados en un nivel medio. En tanto el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT/OMS) conceptualiza a los factores psicosociales en el trabajo como interrelaciones entre el labor, su contexto, el nivel de satisfacción en el trabajo y los escenarios de la institución, por un lado; y por otro lado, las destrezas del trabajador, sus parquedades, su cultura y su estado personal en el ámbito externo donde labora; todo lo cual mediante apreciaciones y prácticas intervienen en la salud y la productividad <sup>18</sup>. Se encontró en el estudio de Mestanza resultados diferentes <sup>10</sup>, en el tema descriptivo se encontró que el 30.2% de los evaluados aprecian en un nivel bajo, pero el 69.8% de los mismos ubican en un nivel medio los factores de riesgo psicosocial.

En la variable rendimiento laboral el (85,3%) del personal médico del hospital presentan un nivel medio de rendimiento laboral, asimismo las dos dimensiones como el rendimiento con la tarea (85,3%) y el rendimiento con el contexto (86.3%) fueron ubicados en un nivel medio. Ante ello Motowidlo<sup>35</sup>, lo define como el costo global de la institución desea en cuanto a los aspectos cautelosos que un empleado realiza en un determinado tiempo. Ese costo, que puede ser bueno o malo, en base de que el trabajador realice un buen o mal trabajo, que genera la participación que ese trabajador realice al resultado de la eficacia de su institución. Los resultados difieren con los hallados en la investigación de Hidruago y Pucce<sup>13</sup>, Los resultados fueron que el rendimiento se relaciona de forma positiva muy significativa en cuanto al desempeño laboral del talento humano.

En cuanto a las tablas correlacionales se encontró que concurre influencia característica entre los factores psicosociales y el rendimiento profesional del personal médico del hospital Martin Icaza de Babahoyo, es decir los factores psicosociales afectan en un 19% el rendimiento laboral. Se mostró en el marco teórico que los factores psicosociales laborales son complicados y dificultosos de

comprender, ya que enfatizan el grupo de apreciaciones y prácticas del personal y encierran muchos elementos <sup>19</sup>, además en cuanto el rendimiento laboral, es la correlación entre las metas, actividades y objetivos y el periodo que se ha usado para alcanzarlo; sabiendo que la variable más significativo son los trabajadores; esto quiere decir, que el recurso humano, que son los procuradores de realizar el trabajo adecuadas al área donde laboran <sup>36</sup>. Los datos obtenidos son similares a los presentados en el estudio de Quispe <sup>12</sup>, la conclusión fue que los factores de riesgo psicosocial que afectan el desempeño laboral son: exigencias psicológicas, inseguridad, calidad de liderazgo, doble presencia y estima.

Por otro lado, también se halló que existe influencia significativa de la recarga laboral en el rendimiento laboral del personal médico del hospital Martin Icaza de Babahoyo, es decir la demanda de trabajo afecta en un 16% el rendimiento laboral. El referente teórico menciona que la recarga laboral, comprende el grado de demanda de trabajo a la que el empleado tiene que tener en cuenta, esto quiere decir, el nivel de reunión solicitado para solucionar las exigencias de las actividades laborales, con autonomía de la recarga laboral, se comprende que la recarga laboral es alta cuando hay escaso tiempo, requiere atención, mucho trabajo, el ritmo es intenso, cuando las tareas son difíciles y la distribución no es la adecuada <sup>27</sup>. Y sobre el rendimiento laboral, es la consecuencia obtenida por la situación laboral y que se correlaciona con los materiales favorables. La concepción se suscitara de las metas u objetivos fijos para el empleado en materia <sup>37</sup>. Los datos se asemejan a los resultados del estudio de Padilla <sup>14</sup>. Dando como resultado que un 75% que es un porcentaje mayor da a conocer que la sobrecarga horaria es un factor predominante en el desempeño de dicho profesional ya que durante la jornada laboral se realiza diferentes acciones que causan un desgaste en el personal. Lo que el profesional espera después de una larga jornada es recuperar fuerza para su siguiente turno lo cual no se da con éxito ya que su jornada laboral en algunas ocasiones se extiende.

Además, se evidencia que existe influencia indicadora de la jornada de trabajo en el rendimiento laboral del personal médico del hospital Martin Icaza de Babahoyo, es decir las horas de trabajo y las de descanso afectan en un 34% el rendimiento laboral.

Basándonos en el fundamento teórico la jornada de trabajo, este factor se refiere a los diferentes elementos que tienen que ver con la distribución y el orden transitorio de las actividades laborales en el transcurso de la semana y en todos los días de la semana. Aprecia el impacto del periodo de la labor teniendo en cuenta los tiempos de descanso que ayudan a la actividad, su cantidad y calidad y la consecuencia del tiempo de labor en el ámbito social<sup>27</sup>. Y por otra parte para Campbell <sup>39</sup>, quien lo precisa como una conducta, es algo que se realiza por el trabajador. La consecuencia no solo proviene de la labor del trabajador, sino además es el resultado de otras particularidades. Dicho de otra forma, hay distintos factores que establecen las secuelas que las conductas y el accionar de los trabajadores. Los datos son distintos a los encontrados en la investigación de Gómez, Rodríguez, Ordosgoitia, Rojas y Severiche <sup>11</sup>, conclusión, se halló que exceso de trabajo es el mayor riesgo predominante ubicándose en un nivel alto según el 76%, asimismo la alta exigencia laboral en un 75% y se relaciona con el escaso control sobre la labor según el 57%.

Finalmente, se encontró que existe dominio significativo de los factores organizacionales y en el rendimiento laboral del personal médico del hospital Martín Icaza de Babahoyo, es decir el nivel de comunicación, las formas de mando y la intervención en la toma de decisiones afectan en un 37% el rendimiento laboral. De acuerdo al marco teórico los factores organizacionales: el comportamiento del trabajador se halla condicionado por sus convenientes particularidades y el contexto en la que se hallan. Es por eso que la institución debe preparar su organización para lograr el máximo fruto de satisfacción laboral, ajustando su accionar en los próximos factores psicosociales: comunicación en la labor, modos de dirección y colaboración en la toma de decisiones <sup>24</sup>. Y en cuanto el rendimiento laboral, es la consecuencia lograda en el contexto laboral en correlación con los materiales existentes. El concepto dependerá de los objetivos o de las metas fijadas para el trabajador en cuestión <sup>38</sup>. Resultados diferentes se muestran en la investigación de León <sup>16</sup>, obteniendo como resultado la exposición elevada a factores de riesgos psicosociales principalmente: Carga de Trabajo, Participación / Supervisión y Desempeño de Rol.

## V. CONCLUSIONES

- Existe influencia de factores psicosociales y el rendimiento laboral del personal médico del hospital Martin Icaza de Babahoyo, ( $\rho = -.440$ , sig. 0.045 y  $R^2 = 19\%$ ), por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación.
- Existe influencia de la recarga laboral en el rendimiento laboral del personal médico del hospital Martin Icaza de Babahoyo, ( $\rho = -.410$ , sig. 0.040 y  $R^2 = 16\%$ ), por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación.
- Existe influencia de la jornada de trabajo en el rendimiento laboral del personal médico del hospital Martin Icaza de Babahoyo, ( $\rho = .590$ , sig. 0.000 y  $R^2 = 34\%$ ), por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación.
- Existe influencia de los factores organizacionales y en el rendimiento laboral del personal médico del hospital Martin Icaza de Babahoyo, ( $\rho = .610$ , sig. 0.000 y  $R^2 = 37\%$ ), por ello, se acepta la hipótesis de investigación.

## VI. RECOMENDACIONES

- Al Director del Hospital, implementar mecanismos para mejorar los factores psicosociales que asegure un clima de trabajo adecuado y por ende mejore el rendimiento laboral de los médicos.
- Al Director del Hospital, coordinar con las entidades y el personal oportuno para cubrir la demanda del Hospital con el fin de no recargar a un solo grupo médico siendo un factor de riesgo psicosocial que afectaría el rendimiento laboral.
- Al Director del Hospital, reunir al personal médico y permitirles que durante su jornada de labor hagan una pausa de 10 minutos para que realicen algunos ejercicios de estiramiento y relajación con el fin de mejorar el rendimiento laboral.
- Al Director del Hospital, plantear un desafío en conjunto con el personal médico y la gerencia, para mejorar las condiciones laborales, las relaciones interpersonales, los estilos de liderazgo con el propósito de que el personal médico incremente su rendimiento laboral en pro de toda la comunidad.

## REFERENCIAS

1. Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo. Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social (2012). Recuperado en: Revista Prolegómenos Derechos y Valores en internet disponible: <http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v20n40/v20n40a11.pdf>
2. Arenas, F y Andrade, V. Factores de riesgo psicosocial y compromiso con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia; 2013. Recuperado de: <http://repository.ucatolica.edu.co/jspui/bitstream/10983/1041/1/v16n1a05.pdf>
3. Ceballos P, Paravic T, Burgos M, Barriga O. Validación de Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo en funcionarios/as universitarios. Cienc Enferm. 2014;20(2): en prensa.
4. Quijano, S. Dirección de recursos y consultoría en las organizaciones; 2008. El ASH. Barcelona. Icaria Editorial.
5. Casas, S. y Klijn, T. Promoción de la salud y su entorno laboral saludable. Rev Latino-am Enfermagem 2006 janeiro/fevereiro; 14(1):136-41.
6. INEC. INEC. [Online].; 2017 [cited 2017 03 15. Available from: <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/institucional/home/>.
7. Ministerio de Trabajo de Ecuador. Ley Orgánica de Servicios Públicos. Quito Ministerio de Relaciones Laborales; 2010. Disponible en: [https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4\\_ecu\\_org10.pdf](https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_ecu_org10.pdf)
8. Costa, M. Repositorio Dspace. [Online].; 2012 [cited 2016 05 31. Available from: <http://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/handle/123456789/464>.
9. Maruixi A. Pdf Tesis. [Online].; 2014 [cited 2016 05 31. Available from: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/21720/1/TESIS.pdf>.
10. Mestanza, M. Factores psicosociales laborales en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de nivel III Lima -2017. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima-Perú.
11. Gómez, E., Rodríguez, A., Ordosgoitia, K., Rojas, M. y Severiche, C. Riesgos psicosociales en personal de asistencia de una clínica de tercer nivel de la

- ciudad de Cartagena de Indias; 2016. (Tesis de Maestría), Universidad en Cartagena.
12. Quispe, C. Factores de riesgo psicosocial que afectan el desempeño laboral Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen 2016. (Tesis de Maestría), Universidad de San Martín de Porres.
  13. Hidrugo, J. y Pucce, D. "El rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la Clínica San Juan de Dios – Pimentel". (Tesis de Licenciado), Universidad Señor de Sipán, Pimentel-Perú
  14. Padilla, H. Estrategia de intervención para mejorar el rendimiento laboral del personal de enfermería del servicio de maternidad y Centro Obstétrico del Hospital Provincial General Latacunga. (Tesis de Maestría), Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato-Ecuador.
  15. Arroyo, O. Riesgos psicosociales en el personal de enfermería que labora en el Hospital San Luis de Otavalo, 2016. (Tesis de Licenciatura), Universidad Técnica del Norte, Ecuador.
  16. León, C. La incidencia de los factores psicosociales en el desempeño laboral en el hospital naval Guayaquil de la Armada del Ecuador; 2015. (Tesis de Maestría), Universidad Nacional de Ecuador.
  17. Sánchez, E. "Factores que influyen en la percepción de la calidad de atención de los usuarios del Hospital Provincial Martín Icaza"; 2015. (Tesis de Maestría).
  18. Organización Internacional del Trabajo/Organización Mundial de la Salud. Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Informe del comité mixto OIT/OMS sobre medicina del trabajo. Ginebra: OIT, 1984.
  19. OIT Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. Ginebra: OIT;1986.
  20. Kalimo, R., El-Batawi, M., y Cooper, C. Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud; 1988. OMS. [http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/37881/1/9243561022\\_spa.pdf](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/37881/1/9243561022_spa.pdf)
  21. Centro de Referencia de Organización del Trabajo y Salud. Instituto Sindical de Ambiente, Trabajo y Salud. Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 1.5) para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales. Instituto

- Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, Barcelona, Primera edición; 2010.  
Recuperado de [http://www.istas.net/copsog/ficheros/documentos/manual\\_metodo.pdf](http://www.istas.net/copsog/ficheros/documentos/manual_metodo.pdf)
22. Meliá, J. Principios Comunes para la Evaluación de los Riesgos Psicosociales en la Empresa. Barcelona: Ed. Foment del Treball Nacional; 2006 (pp. 13 – 36).
  23. Gil-Monte, P. Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. Rev Peru Med Exp Salud Pública, 2012; 29(2), 237-241.
  24. Cortéz, J. Seguridad e Higiene del Trabajo. 2012. 10ma. Edición. Madrid: Tebar.
  25. Carayon, P., Haims, M. y Yang, C. Psychosocial work factors and work organization. In W.Karwowski (Ed.), The International Encyclopedia of Ergonomics and Human Factors; 2001 (pp. 111-121). London: Taylor y Francis.
  26. Fernández, R. La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo; 2010. San Vicente (Alicante): Editorial Club Universitario.
  27. Moreno B, y Báez C. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. NIPO 792-11-088-1. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT); 2010.
  28. Benavides, F., Gimeno, D., Benach, J., Martínez, J., Jarque, S. y Berra, A. Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. Gaceta Sanitaria, 2002, 16, 222-229.
  29. Peiró, J. Desencadenantes del estrés laboral, 1993. Madrid: Eudema.
  30. Cox, T. y Griffiths, A. The assessment of psychosocial hazards at work, 1996. In M.J.Schabracq, J. A. M. Winnubst, y C. L. Cooper (Eds.), Handbook of Work and Health Psychology. (pp. 127-146). Chichester: Wiley and Sons.
  31. Karasek, R. Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job re-design, 1981. Administration Science Quarterly [online] Vol. 24, Nº 2, 285-308. Recuperado 19 de octubre de 2006. Disponible en: [http://links.jstor.org/sici?sici=0001-8392\(197906\)24%3A2%3C285%3AJDJDLA%3E2.0.CO%3B2-D](http://links.jstor.org/sici?sici=0001-8392(197906)24%3A2%3C285%3AJDJDLA%3E2.0.CO%3B2-D).

32. Johnson, J. The impact of workplace social support, job demands and work control upon cardiovascular disease in Sweden, 1986. Tesis doctoral, Universidad Johns Hopkins.
33. Johnson J. y Hall, E. Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: A cross sectional study of a random sample of the Swedish working population, 1988. American Journal Public Health; 78:1336-1342.
34. Moorhead, G. y Griffin, R.W. Organizational behavior: managing people and organizations, 1998. Boston: Houghton Mifflin.
35. Motowidlo, S. Job performance. En W.C. Borman, D., Ilgen, R.J. Klimoski y M. George, Handbook of psychology: industrial and organizational psychology, 2003, Vol 12 (pp. 39-53). Nueva York: John Wiley y Sons.
36. WorkMeter, T. Claves para mejorar el rendimiento laboral en las empresas, 2013. <http://es.workmeter.com/blog/bid/291345/Rendimiento-laboral-influencias-de-la-motivaci-n-y-el-presencialismo>.
37. Segundo, M. El blog de WorkMeter. [Online].; 2013 [cited 2016 Octubre 9. Available from: <http://es.workmeter.com/blog/bid/295127/Qu-es-el-rendimiento-laboral>.
38. Williams, R. Rendimiento del personal. Diseño, implantación y gestión, 2010. Thomson Editores Spain. Madrid.
39. Campbell, J. Modelling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology, 2010. In M.D. Dunnette and L.M. Hough (eds) Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
40. Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., De Vet, H. y Van der Beek, A. Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. Work, 2014; 48(2), 229-238.
41. Mónica, P. El blog de WorkMeter. [Online].; 2013 [cited 2016 Octubre 12. Available from: <http://es.workmeter.com/blog/bid/291345/Rendimiento-laboral-influencias-de-la-motivaci-n-y-el-presencialismo>.
42. Muñoz, A. Evaluación del Rendimiento Laboral, 2012. CEPVI. Consultado el 30 de octubre de 2016, de <http://www.cepvi.com/index.php/psicologia/trabajo/evaluacion-del-rendimiento-laboral>.



43. Chiavenato, I. Gestión del talento humano, 2009. México: McGraw-Hill.
44. Borman, W. y Motowidlo, S. Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance, 1993. En N. Schmidt y W.C. Borman (eds), personnel selection in organizations (pp. 71-98). San Francisco: Jossey-Bass.
45. Brief, A. y Motowidlo, S. Prosocial organizational behavior, 1986. Academy of Management Review, 11, 710-725.
46. Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. Metodología de la investigación. Quinta Edición, 2014.
47. Quezada, N. Metodología de la investigación. Estadística aplicada en la investigación; 2014.
48. Valderrama, M. Pasos para elaborar proyectos de investigación científica, 2018. Editorial San Marcos. Octava reimpresión. Lima-Perú

ANEXOS

ANEXO 01

CUESTIONARIO APLICADO AL PERSONAL DE SALUD

VARIABLE: FACTORES PSICOSOCIALES

CÓDIGO: .....

**Indicaciones:**

Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene por finalidad evaluar desde su percepción los factores psicosociales que pueden afectar su rendimiento laboral en hospital Martín Icaza de Babahoyo, por favor responda con toda sinceridad, ya que de ello dependerá que los resultados de esta investigación sean objetivos y puedan contribuir con el mejoramiento de la calidad de atención.

Lea Usted comprensivamente y conteste a las afirmaciones marcando "X" en una sola alternativa.

**Las categorías de respuesta son:**

Muy buena (5), Buena (4), Regular (3), Mala (2) y Muy mala (1)

Nº	Dimensión/ítems	Categorías				
<b>Recarga laboral</b>						
1	Se siente presionado porque debe cumplir sus labores en un determinado tiempo?	Much o	Basta nte	Regul ar	Poco	Muy poco
2	¿Considera usted que le genera estrés el hecho de que debe realizar su trabajo poniendo mucha atención?	Defini tivam ente si	Proba bleme nte sí	Indeci so	Proba bleme nte no	Definiti vament e no
3	¿Cree usted que no se abastece para poder cumplir con el trabajo asignado?	Total mente de acuer do	De acuer do	Indife rente	En desac uerdo	Totalme nte en desacue rdo
4	¿Cómo evaluaría el ritmo de trabajo que tiene actualmente...?	Muy agota dor	Agota dor	Regul ar	Escas o agota mient o	Bajo agotami ento

5	¿Considera que hay algunas tareas que son difíciles para usted?	Definitivamente sí	Probablemente sí	Indeciso	Probablemente no	Definitivamente no
6	¿La distribución de las tareas es irregular y provoca que se acumule el trabajo?	Definitivamente sí	Probablemente sí	Indeciso	Probablemente no	Definitivamente no
<b>Jornada de trabajo</b>						
7	¿Su horario de trabajo es flexible que le permite llegar a la hora que usted deseara?	Definitivamente sí	Probablemente sí	Indeciso	Probablemente no	Definitivamente no
8	¿Tiene jornadas irregulares (horas extras) de trabajo en algunos días de la semana?	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
9	¿Se le permite realizar cambios de turno sin complicaciones?	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
10	¿Cuenta con periodos de descanso durante su jornada laboral que le permite reponerse?	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
11	¿Cuenta con periodos de descanso suficientes que le permiten tener tiempo con la familia?	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
<b>Factores organizacionales</b>						
12	¿La estructura funcional del hospital le parece muy rígida sin tener en cuenta las necesidades laborales de los trabajadores?	Definitivamente sí	Probablemente sí	Indeciso	Probablemente no	Definitivamente no
13	¿En el servicio que usted labora se utilizan canales de comunicación formal entre los trabajadores?	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
14	¿La información relevante para su trabajo llega a tiempo?	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
15	¿Se asignan órdenes y tareas de manera justa para todos los trabajadores?	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
16	¿El directivo a cargo del área donde usted labora muestra un estilo de mando democrático?	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

17	¿El directivo de su área de trabajo trata de mantener unidos a los trabajadores?	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
18	¿Se favorezca la participación del personal en la toma de decisiones?	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

## ANEXO 02

### Ficha técnica del instrumento factores Psicosociales

#### FICHA TÉCNICA

1. **NOMBRE** : Cuestionario sobre factores Psicosociales
2. **AUTOR** : Bach. Jerisse Sánchez Valero
3. **FECHA** : 2019
4. **OBJETIVO** : Diagnosticar de manera individual el nivel de los factores Psicosociales en sus dimensiones recarga laboral, jornada de trabajo y factores organizacionales del personal del hospital Martin Icaza de Babahoyo, 2019.
5. **APLICACIÓN** : Se aplicará al personal del centro médico del hospital Martin Icaza de Babahoyo, 2019.
6. **ADMINISTRACIÓN** : Individual
7. **DURACIÓN** : 15 minutos aproximadamente
8. **TIPO DE ÍTEMS** : Enunciados
9. **Nº DE ÍTEMS** : 18
12. **DISTRIBUCIÓN** : Dimensiones e indicadores

VARIABLE: FACTORES PSICOSOCIALES		
DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
<b>I. RECARGA LABORAL</b> 6 : ÍTEMS	• Presiones de tiempo	1
	• Esfuerzo de atención	2
	• Cantidad de trabajo	3
	• Ritmo de trabajo	4

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dificultad de la tarea</li> <li>• Distribución de la tarea</li> </ul>	<p>5</p> <p>6</p>
<b>II. JORNADA DE TRABAJO</b> : 5 ÍTEMS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Horarios inflexibles</li> <li>• Jornadas irregulares</li> <li>• Cambios de turno</li> <li>• Periodos de descanso</li> </ul>	<p>7</p> <p>8</p> <p>9</p> <p>10,11</p>
<b>III. FACTORES ORGANIZACIONALES</b> : 7 ÍTEMS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estructura de la organización</li> <li>• Comunicación en el trabajo</li> <li>• Estilos de mando</li> <li>• Participación en la toma de decisiones</li> </ul>	<p>12</p> <p>13,14</p> <p>15,16</p> <p>17,18</p>

### 13. EVALUACIÓN

- Puntuaciones

Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Muy malo
2	Malo
3	Regular
4	Bueno
5	Muy bueno

- Evaluación en niveles por dimensión

Escala cualitativa	ESCALA CUANTITATIVA					
	Recarga laboral		Jornada de trabajo		Factores organizacionales	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
<b>BAJO</b>	1	10	1	8	1	12
<b>MEDIO</b>	11	20	9	16	13	24
<b>ALTO</b>	21	30	17	25	25	35

- Evaluación de la variable

Escala cualitativa	FACTORES PSICOSOCIALES	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
<b>BAJO</b>	1	30
<b>MEDIO</b>	31	60
<b>ALTO</b>	61	90

- Interpretación de los niveles

**Bajo:** Existen bajas condiciones laborales, habiendo mucha recarga laboral jornadas de trabajo intensos con horarios pocos flexibles y cortos periodos de descanso y escasos factores organizacionales adecuados que permitan un desarrollo laboral positivo

**Medio:** Los factores psicosociales son regulares sin embargo aún hay regulares condiciones laborales, regular recarga laboral, moderada jornadas de trabajo intensos, horarios



regularmente aceptados, regulares periodos de descanso y escasos factores organizacionales adecuados que permitan un desarrollo laboral positivo.

**Alto:** Los factores psicosociales son positivos con buenas condiciones laborales, baja recarga laboral, jornadas de trabajo acorde con los horarios de cada trabajador, cumplimiento de horarios, periodos de descanso adecuados y buenos factores organizacionales adecuados que permitan un desarrollo laboral positivo

**14. Validación:** La validez de contenido se desarrolló a través de la asesora metodóloga Dra. Díaz Espinoza, Maribel que actuó como experto en el tema.

**15. Confiabilidad:** A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0.887 que de acuerdo a los rangos propuestos por Vellis (1991) corresponde una buena confiabilidad

ANEXO 03

PRUEBA DE CONFIABILIDAD INSTRUMENTO FACTORES PSICOSOCIALES

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.887	18

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	75.8824	132.679	.258	.809
VAR00002	75.6863	131.940	.340	.805
VAR00003	75.9020	133.218	.260	.809
VAR00004	75.7843	131.913	.304	.807
VAR00005	75.7647	129.093	.434	.801
VAR00006	75.7157	131.394	.342	.805
VAR00007	76.0294	133.237	.266	.808
VAR00008	75.8137	129.658	.438	.801
VAR00009	75.6569	129.653	.471	.800
VAR00010	75.8725	130.508	.385	.803
VAR00011	75.8333	127.368	.509	.798
VAR00012	75.8627	128.674	.423	.801
VAR00013	75.5980	129.530	.457	.801
VAR00014	75.7941	129.215	.433	.801
VAR00015	75.8137	130.430	.377	.803
VAR00016	75.7941	128.423	.475	.799
VAR00017	75.7157	127.889	.497	.798
VAR00018	75.7451	129.835	.464	.801

## ANEXO 04

### MATRIZ DE EXPERTO INSTRUMENTO FACTORES PSICOSOCIALES



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento CUESTIONARIO DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa Gestión en los Servicios de Salud como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

<b>Nombre del juez:</b>	Maribel Díaz Espinoza		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) Doctor ( X )		
<b>Área de Formación académica:</b>	Salud ( x )	Educativa ( )	Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Salud		
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo Piura		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área :</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )		
<b>Experiencia en Investigación</b>	Docente del curso de Diseño y Desarrollo de la investigación		

### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

Es validar el instrumento en su contenido teórico a través de expertos en el área.

### 3. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación a usted le presento el cuestionario de los factores los psicosociales, elaborado por Sánchez V., Jerisse e el año 2019. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador (Preguntas)
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo )	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel )	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

↳ Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel

4. Alto nivel

#### MATRIZ DE VALIDACION DE EXPERTO

#### DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO APLICADO AL PERSONAL DE SALUD DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES

- Primera dimensión : **Recarga laboral**  
Objetivos de la Dimensión: Determinar el nivel de demanda del trabajador.

Dimensión	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recarga laboral	1. Se siente presionado porque debe cumplir sus labores en un determinado tiempo?	4	4	3	
	2. ¿Considera usted que le genera estrés el hecho de que debe realizar su trabajo poniendo mucha atención?	4	3	3	
	3. ¿Cree usted que no se abastece para poder cumplir con el trabajo asignado?	4	4	3	
	4. ¿Cómo evaluaría el ritmo de trabajo que tiene actualmente...?	4	3	4	
	5. ¿Considera que hay algunas tareas que son difíciles para usted?	4	4	4	
	6. ¿La distribución de las tareas e irregular y provoca que se acumule el trabajo?	3	4	4	

- Segunda dimensión: **Jornada de trabajo**

Objetivos de la Dimensión: evaluar la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana.

Dimensiones	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
<b>Jornada de trabajo</b>	1. ¿Su horario de trabajo es flexible que le permite llegar a la hora que usted disponga?	4	3	4	
	2. ¿Tiene jornadas irregulares (horas extras) de trabajo en algunos días de la semana?	4	4	4	
	3. ¿Se le permite realizar cambios de turno sin complicaciones?	4	3	3	
	4. ¿Cuenta con periodos de descanso durante su jornada laboral que le permite reponerse?	4	3	4	
	5. ¿Cuenta con periodos de descanso suficientes que le permiten tener tiempo con la familia?	4	3	3	

- Tercera dimensión: **Factores organizacionales**

Objetivos de la Dimensión: determinar aspectos positivos en la que el evaluado se sienta satisfecho.

Dimensiones	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Factores organizacionales	1. ¿La estructura funcional del hospital le parece muy rígida sin tener en cuenta las necesidades laborales de los trabajadores?	3	4	3	
	2. ¿En el servicio que usted labora se utilizan canales de comunicación formal entre los trabajadores?	4	3	4	
	3. ¿La información relevante para su trabajo llega a tiempo?	3	4	4	
	4. ¿Se asignan órdenes y tareas de manera justa para todos los trabajadores?	4	3	4	
	5. ¿El directivo a cargo del área donde usted labora muestra un estilo de mando democrático?	4	4	3	
	6. ¿El directivo de su área de trabajo trata de mantener unidos a los trabajadores?	4	4	4	
	7. ¿Se favorezca la participación del personal en la toma de decisiones?	4	4	3	

  
 Dra. Maribel Díaz Espinoza  
 Jefe del Evaluador  
 Dra. Díaz Espinoza Maribel



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento CUESTIONARIO DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa Gestión en los Servicios de Salud como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Dr. Alex Díaz Barzola		
Grado profesional:	Maestría ( x ) Doctor ( )		
Área de Formación académica:	Salud ( x )	Educativa ( )	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario Médico Cirujano		
Institución donde labora:	Universidad Técnica de Babahoyo		
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )		
Experiencia en Investigación	Metodología de Investigación		

### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

Es validar el instrumento en su contenido teórico a través de expertos en el área.

### 3. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación a usted le presento el cuestionario de los factores los psicosociales, elaborado por Sánchez V., Jerisse en el año 2019. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador (Preguntas)</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

## MATRIZ DE VALIDACION DE EXPERTO

### DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO APLICADO AL PERSONAL DE SALUD DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES

- Primera dimensión: **Recarga laboral**

Objetivos de la Dimensión: Determinar el nivel de demanda del trabajador.

Dimensión	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Recarga laboral	1. Se siente presionado porque debe cumplir sus labores en un determinado tiempo?	3	4	4	
	2. ¿Considera usted que le genera estrés el hecho de que debe realizar su trabajo poniendo mucha atención?	4	4	3	
	3. ¿Cree usted que no se abastece para poder cumplir con el trabajo asignado?	3	4	4	
	4. ¿Cómo evaluaría el ritmo de trabajo que tiene actualmente...?	3	3	4	
	5. ¿Considera que hay algunas tareas que son difíciles para usted?	4	4	3	
	6. ¿La distribución de las tareas es irregular y provoca que se acumule el trabajo?	3	4	4	

- Segunda dimensión: **Jornada de trabajo**

Objetivos de la Dimensión: evaluar la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana.

Dimensiones	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Jornada de trabajo	1. ¿Su horario de trabajo es flexible que le permite llegar a la hora que usted disponga?	4	3	4	
	2. ¿Tiene jornadas irregulares (horas extras) de trabajo en algunos días de la semana?	4	4	4	
	3. ¿Se le permite realizar cambios de turno sin complicaciones?	4	3	4	
	4. ¿Cuenta con periodos de descanso durante su jornada laboral que le permite reponerse?	4	4	4	
	5. ¿Cuenta con periodos de descanso suficientes que le permiten tener tiempo con la familia?	3	4	4	

- Tercera dimensión: Factores organizacionales

Objetivos de la Dimensión: determinar aspectos positivos en la que el evaluado se sienta satisfecho.

Dimensiones	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	1. ¿La estructura funcional del hospital le parece muy rígida sin tener en cuenta las necesidades laborales de los trabajadores?	4	3	4	
	2. ¿En el servicio que usted labora se utilizan canales de comunicación formal entre los trabajadores?	4	3	4	

<b>Factores organizacionales</b>	3. ¿La información relevante para su trabajo llega a tiempo?	4	4	3	
	4. ¿Se asignan órdenes y tareas de manera justa para todos los trabajadores?	4	3	4	
	5. ¿El directivo a cargo del área donde usted labora muestra un estilo de mando democrático?	3	4	4	
	6. ¿El directivo de su área de trabajo trata de mantener unidos a los trabajadores?	4	3	4	
	7. ¿Se favorece la participación del personal en la toma de decisiones?	3	4	3	

  
 Firma del evaluador

DR. ALEX DÍAZ BARZOLA

6913353223



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento CUESTIONARIO DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa Gestión en los Servicios de Salud como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Dr. Carlos Julio Hidaigo Coello		
Grado profesional:	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )		
	Doctor ( <input type="checkbox"/> )		
Área de Formación académica:	Salud ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Educativa ( <input type="checkbox"/> )	
	Social ( <input type="checkbox"/> )	Organizacional ( <input type="checkbox"/> )	
Áreas de experiencia profesional:	Médico Cirujano		
	Docente Universitario		
Institución donde labora:	Universidad Técnica de Babahoyo		
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años ( <input type="checkbox"/> )		
	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )		
Experiencia en Investigación	Diseño de Postgrado		

#### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

Es validar el instrumento en su contenido teórico a través de expertos en el área.

#### 3. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación a usted le presento el cuestionario de los factores los psicosociales, elaborado por Sánchez V., Jerisse en el año 2019. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los items según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador (Preguntas)</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo )	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel )	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

### MATRIZ DE VALIDACION DE EXPERTO

#### DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO APLICADO AL PERSONAL DE SALUD DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES

- Primera dimensión: **Recarga laboral**  
Objetivos de la Dimensión: Determinar el nivel de demanda del trabajador.

Dimensión	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
<b>Recarga laboral</b>	1. Se siente presionado porque debe cumplir sus labores en un determinado tiempo?	4	4	3	
	2. ¿Considera usted que le genera estrés el hecho de que debe realizar su trabajo poniendo mucha atención?	3	3	3	
	3. ¿Cree usted que no se abastece para poder cumplir con el trabajo asignado?	4	4	3	
	4. ¿Cómo evaluaría el ritmo de trabajo que tiene actualmente...?	4	3	4	
	5. ¿Considera que hay algunas tareas que son difíciles para usted?	3	4	4	
	6. ¿La distribución de las tareas es irregular y provoca que se acumule el trabajo?	4	4	3	

- Segunda dimensión: **Jornada de trabajo**

Objetivos de la Dimensión: evaluar la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana.

Dimensiones	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Jornada de trabajo	1. ¿Su horario de trabajo es flexible que le permite llegar a la hora que usted disponga?	3	4	4	
	2. ¿Tiene jornadas irregulares (horas extras) de trabajo en algunos días de la semana?	4	3	4	
	3. ¿Se le permite realizar cambios de turno sin complicaciones?	3	4	3	
	4. ¿Cuenta con periodos de descanso durante su jornada laboral que le permite reponerse?	4	3	3	
	5. ¿Cuenta con periodos de descanso suficientes que le permiten tener tiempo con la familia?	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Factores organizacionales**

Objetivos de la Dimensión: determinar aspectos positivos en la que el evaluado se sienta satisfecho.

Dimensiones	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	1. ¿La estructura funcional del hospital le parece muy rígida sin tener en cuenta las necesidades laborales de los trabajadores?	3	4	3	
	2. ¿En el servicio que usted labora se utilizan canales de comunicación formal entre los trabajadores?	4	3	4	



Dimensiones	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Rendimiento con el contexto	1. Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en el tiempo requerido.	4	4	4	
	2. Mi planificación laboral de la semana ha sido óptima para cumplir con los trabajos encargados por mis superiores.	4	3	4	
	3. Participé activamente de las reuniones laborales.	4	4	3	
	4. Mis relaciones con otros miembros del equipo donde trabaja son positivas	3	3	4	
	5. Mantengo relaciones laborales positivas y cordiales con mis jefes.	3	4	4	
	6. Mantengo relaciones cordiales con personas que son o pueden ser valiosas para el desarrollo de los procesos que realiza en el trabajo.	4	3	4	
	7. Cumple con las políticas y las normas laborales establecidas por el hospital?	4	4	4	

Firma del evaluador

DR. CARLOS HIDALGO COELLO

ANEXO 05

CUESTIONARIO APLICADO AL PERSONAL DE SALUD

VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL

CÓDIGO: .....

**Indicaciones:**

Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene por finalidad evaluar desde su percepción los factores psicosociales que pueden afectar su rendimiento laboral en hospital Martín Icaza de Babahoyo, por favor responda con toda sinceridad, ya que de ello dependerá que los resultados de esta investigación sean objetivos y puedan contribuir con el mejoramiento de la calidad de atención.

Lea Usted comprensivamente y conteste a las afirmaciones marcando "X" en una sola alternativa.

**Las categorías de respuesta son:**

Muy buena (5), Buena (4), Regular (3), Mala (2) y Muy mala (1)

Nº	Dimensión/items	Categorías				
<b>Desempeño con la tarea</b>						
1	Soy capaz de hacer bien mi trabajo porque le dedico el tiempo y el esfuerzo necesarios para cumplir con mis labores?	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.	Siempre	Casi siempre	Indiferente	Casi nunca	Nunca
3	Cuando termino con el trabajo asignado, comienzo nuevas tareas sin que me lo pidieran.	Siempre	Casi siempre	Indiferente	Casi nunca	Nunca
4	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr?	Siempre	Casi siempre	Indiferente	Casi nunca	Nunca
5	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados?	Siempre	Casi siempre	Indiferente	Casi nunca	Nunca
6	¿Desempeño las tareas con dedicación, cuidando cumplir tanto con los plazos como con la calidad requerida y aspirando a alcanzar el mejor resultado posible?	Siempre	Casi siempre	Indiferente	Casi nunca	Nunca

Rendimiento con el contexto						
7	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en el tiempo requerido.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
8	Mi planificación laboral de la semana ha sido óptima para cumplir con los trabajos encargados por mis superiores.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
9	Participé activamente de las reuniones laborales.	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
10	Mis relaciones con otros miembros del equipo donde trabaja son positivas	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
11	Mantengo relaciones laborales positivas y cordiales con mis jefes.	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
12	Mantengo relaciones cordiales con personas que son o pueden ser valiosas para el desarrollo de los procesos que realiza en el trabajo.	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
13	Cumple con las políticas y las normas laborales establecidas por el hospital?	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

## ANEXO 06

### Ficha técnica del instrumento Rendimiento Laboral

#### FICHA TÉCNICA

- 1. NOMBRE** : Cuestionario sobre Rendimiento Laboral
- 2. AUTOR** : Bach. Jerisse Sánchez Valero
- 3. FECHA** : 2019
- 10. OBJETIVO** : Diagnosticar de manera individual el nivel del Rendimiento Laboral en sus dimensiones Desempeño con la tarea y Rendimiento con el personal del centro médico del hospital Martín Icaza de Babahoyo, 2019.
- 11. APLICACIÓN** : Se aplicará al personal del hospital Martín Icaza de Babahoyo, 2019.
- 12. ADMINISTRACIÓN** : Individual
- 13. DURACIÓN** : 15 minutos aproximadamente
- 14. TIPO DE ÍTEMS** : Enunciados
- 15. N° DE ÍTEMS** : 13
- 12. DISTRIBUCIÓN** : Dimensiones e indicadores

VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL		
DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
<b>I. Desempeño con la tarea</b> 6 : ÍTEMS	• Tiempo y esfuerzo	1
	• Soluciones creativas	2
	• Iniciativa	3
	• Resultados a lograr	4

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimientos actualizados</li> <li>• Dedicación</li> </ul>	5 6
<b>II. Rendimiento con el contexto</b> : 7 ÍTEMS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación del trabajo</li> <li>• Participación</li> <li>• Ambiente interpersonal</li> </ul>	7,8 9 10,11,12,13

### 13. EVALUACIÓN

- Puntuaciones

Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Muy malo
2	Malo
3	Regular
4	Bueno
5	Muy bueno

- Evaluación en niveles por dimensión

Escala cualitativa	ESCALA CUANTITATIVA			
	Desempeño con la tarea		Rendimiento con el contexto	
BAJO	1	10	1	12
MEDIO	11	20	13	24
ALTO	21	30	25	35

- **Evaluación de la variable**

Escala cualitativa	RENDIMIENTO LABORAL	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
BAJO	1	22
MEDIO	23	44
ALTO	45	66

- **Interpretación de los niveles**

**Bajo:** Existe un limitado desarrollo del rendimiento laboral asociado a las tareas y rendimiento en el contexto.

**Medio:** Existe un regular desarrollo del rendimiento laboral asociado a las tareas y rendimiento en el contexto

**Alto:** Existe un buen desarrollo del rendimiento laboral asociado a las tareas y rendimiento en el contexto

**14. Validación:** La validez de contenido se desarrolló a través de la asesora metodóloga Dra. Díaz Espinoza, Maribel que actuó como experto en el tema.

**15. Confiabilidad:** A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0.811 que de acuerdo a los rangos propuestos por Vallery (1991) corresponde una buena confiabilidad

ANEXO 07

PRUEBA DE CONFIABILIDAD INSTRUMENTO RENDIMIENTO LABORAL

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.811	13

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	34.7353	27.563	.337	.866
VAR00002	34.5980	28.065	.238	.881
VAR00003	34.7647	27.924	.262	.877
VAR00004	34.7255	28.122	.295	.872
VAR00005	34.6471	28.369	.279	.874
VAR00006	34.3137	26.118	.474	.845
VAR00007	34.5686	27.515	.331	.867
VAR00008	34.3039	26.907	.387	.858
VAR00009	34.5490	26.884	.384	.858
VAR00010	34.4118	27.453	.338	.865
VAR00011	34.5784	28.345	.239	.880
VAR00012	34.6275	29.187	.212	.882
VAR00013	34.4706	28.687	.272	.875

ANEXO 08



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento CUESTIONARIO DEL RENDIMIENTO LABORAL. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa Gestión en los Servicios de Salud como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 4. DATOS GENERALES DEL JUEZ

<b>Nombre del juez:</b>	Maribel Díaz Espinoza		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )		
	Doctor ( X )		
<b>Área de Formación académica:</b>	Salud ( x )	Educativa ( )	
	Social ( )	Organizacional ( )	
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Salud		
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo Piura		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área :</b>	2 a 4 años ( )		
	Más de 5 años ( x )		
<b>Experiencia en Investigación</b>	Docente del curso de Diseño y Desarrollo de la investigación		

#### 5. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

Es validar el instrumento en su contenido teórico a través de expertos en el area.

#### 6. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:



A continuación a usted le presento el cuestionario de los factores los psicosociales, elaborado por Sánchez V., Jerisse e el año 2019. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador (Preguntas)</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo )	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel )	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

MATRIZ DE VALIDACION DE EXPERTO

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO APLICADO AL PERSONAL DE SALUD DEL RENDIMIENTO LABORAL

- Primera dimensión: **Desempeño con la tarea**  
Objetivos de la Dimensión: Reflejar la productividad de los trabajadores respecto a sus tareas u obligaciones laborales.

Dimensión	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Desempeño con la tarea	1. Soy capaz de hacer bien mi trabajo porque le dedico el tiempo y el esfuerzo necesarios para cumplir con mis labores?	4	4	3	
	2. Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.	4	4	3	
	3. Cuando termino con el trabajo asignado, comienzo nuevas tareas sin que me lo pidieran.	4	4	4	
	4. En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr?	3	3	4	
	5. Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados?	4	4	4	
	6. ¿Desempeño las tareas con dedicación, cuidando cumplir tanto con los plazos como con la calidad requerida y aspirando a alcanzar el mejor resultado posible?	3	3	4	

- Segunda dimensión: **Rendimiento con el contexto**  
Objetivos de la Dimensión: Reflejar respuestas productivas interpersonales y psicológicas del trabajador.

Dimensiones	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Rendimiento con el contexto	1. Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en el tiempo requerido.	4	3	4	
	2. Mi planificación laboral de la semana ha sido óptima para cumplir con los trabajos encargados por mis superiores.	3	4	3	
	3. Participo activamente de las reuniones laborales.	4	4	4	
	4. Mis relaciones con otros miembros del equipo donde trabajo son positivas.	3	4	3	
	5. Mantengo relaciones laborales positivas y cordiales con mis jefes.	4	3	4	
	6. Mantengo relaciones cordiales con personas que son o pueden ser valiosas para el desarrollo de los procesos que realiza en el trabajo.	3	4	3	
	7. Cumple con las políticas y las normas laborales establecidas por el hospital?	4	3	4	

  
Dra. Maribel Díaz Espinoza  
Coordinadora

DRA. MARIBEL DIAZ ESPINOZA



#### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento CUESTIONARIO DEL RENDIMIENTO LABORAL. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa Gestión en los Servicios de Salud como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 4. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Dr. Alex Diaz Barzola		
Grado profesional:	Maestría ( x )		
	Doctor ( )		
Área de Formación académica:	Salud ( x )	Educativa ( )	
	Social ( )	Organizacional ( )	
Áreas de experiencia profesional:	Médico Cirujano		
	Docente Universitario		
Institución donde labora:	Unioversidad Tecnica de Babahoyo		
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años ( )		
	Más de 5 años ( x )		
Experiencia en Investigación	Metodología de Investigación		

#### 5. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

Es validar el instrumento en su contenido teórico a través de expertos en el área.

#### 6. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación a usted le presento el cuestionario de los factores los psicosociales, elaborado por Sánchez V., Jerisse en el año 2019. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador (Preguntas)
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

MATRIZ DE VALIDACION DE EXPERTO

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO APLICADO AL PERSONAL DE SALUD DEL RENDIMIENTO LABORAL

- Primera dimensión : **Desempeño con la tarea**  
Objetivos de la Dimensión: Reflejar la productividad de los trabajadores respecto a sus tareas u obligaciones laborales.

Dimensión	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Desempeño con la tarea	1. Soy capaz de hacer bien mi trabajo porque le dedico el tiempo y el esfuerzo necesarios para cumplir con mis labores?	3	3	4	
	2. Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.	3	4	4	
	3. Cuando termino con el trabajo asignado, comienzo nuevas tareas sin que me lo pidieran.	3	3	4	
	4. En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr?	3	3	3	
	5. Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados?	3	4	4	
	6. ¿Desempeño las tareas con dedicación, cuidando cumplir tanto con los plazos como con la calidad requerida y aspirando a alcanzar el mejor resultado posible?	4	4	3	

- Segunda dimensión: **Rendimiento con el contexto**  
Objetivos de la Dimensión: Reflejar respuestas productivas interpersonales y psicológicas del trabajador.

Dimensiones	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Rendimiento con el contexto	1. Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en el tiempo requerido.	4	3	4	
	2. Mi planificación laboral de la semana ha sido óptima para cumplir con los trabajos encargados por mis superiores.	4	4	4	
	3. Participé activamente de las reuniones laborales.	4	4	3	
	4. Mis relaciones con otros miembros del equipo donde trabaja son positivas	3	3	4	
	5. Mantengo relaciones laborales positivas y cordiales con mis jefes.	4	4	4	
	6. Mantengo relaciones cordiales con personas que son o pueden ser valiosas para el desarrollo de los procesos que realiza en el trabajo.	4	4	4	
	7. Cumple con las políticas y las normas laborales establecidas por el hospital?	3	4	4	

Firma del evaluador

DR. ALEX DÍAZ BARZOLA



#### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento CUESTIONARIO DEL RENDIMIENTO LABORAL. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa Gestión en los Servicios de Salud como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 4. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Dr. Carlos Julio Hidalgo Coello		
Grado profesional:	Maestría ( x )		
	Doctor ( )		
Área de Formación académica:	Salud ( x )	Educativa ( )	
	Social ( )	Organizacional ( )	
Áreas de experiencia profesional:	Médico cirujano		
	Docente Universitario		
Institución donde labora:	Universidad Técnica de Babahoyo		
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años ( )		
	Más de 5 años ( x )		
Experiencia en Investigación:	Diseño de Postgrado		

#### 5. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

Es validar el instrumento en su contenido teórico a través de expertos en el área.

#### 6. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación a usted le presento el cuestionario de los factores los psicosociales, elaborado por Sánchez V., Jerisse en el año 2019. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador (Preguntas)</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

MATRIZ DE VALIDACION DE EXPERTO

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO APLICADO AL PERSONAL DE SALUD DEL RENDIMIENTO LABORAL

- Primera dimensión : **Desempeño con la tarea**  
Objetivos de la Dimensión: Reflejar la productividad de los trabajadores respecto a sus tareas u obligaciones laborales.

Dimensión	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
<b>Desempeño con la tarea</b>	1. Soy capaz de hacer bien mi trabajo porque le dedico el tiempo y el esfuerzo necesario para cumplir con mis labores?	4	3	4	
	2. Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.	3	3	4	
	3. Cuando termino con el trabajo asignado, comienzo nuevas tareas sin que me lo pidieran.	4	3	4	
	4. En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr?	3	3	3	
	5. Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados?	3	4	4	
	6. ¿Desempeño las tareas con dedicación, cuidando cumplir tanto con los plazos como con la calidad requerida y aspirando a alcanzar el mejor resultado posible?	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Rendimiento con el contexto**  
Objetivos de la Dimensión: Reflejar respuestas productivas interpersonales y psicológicas del trabajador.

ANEXO 09

MATRIS DE ÍTEMES VARIABLE FACTORES PSICOSOCIALES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable FACTORES PSICOSOCIALES	Se define como aquellas condiciones presentes en una situación laboral que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo (27).	La variable los factores psicosociales se evaluará mediante un cuestionario que será aplicado a los trabajadores y que mide tres dimensiones.	<p><b>Recarga laboral</b></p> <p>Por carga de trabajo se entiende el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo, se entiende que la carga de trabajo es elevada cuando hay escaso tiempo, requiere atención, mucho trabajo, el ritmo es intenso, cuando las tareas son difíciles y la distribución no es la adecuada (27).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presiones de tiempo</li> <li>• Esfuerzo de atención</li> <li>• Cantidad de trabajo</li> <li>• Ritmo de trabajo</li> <li>• Dificultad de la tarea</li> <li>• Distribución de la tarea</li> </ul>	<p>¿Se siente presionado porque debe cumplir sus labores en un determinado tiempo?</p> <p>¿Considera usted que le genera estrés el hecho de que debe realizar su trabajo poniendo mucha atención?</p> <p>¿Cree usted que no se abastece para poder cumplir con el trabajo asignado?</p> <p>¿Cómo evaluaría el ritmo de trabajo que tiene actualmente...?</p> <p>¿Considera que hay algunas tareas que son difíciles para usted?</p> <p>¿La distribución de las tareas e irregular y provoca que se acumule el trabajo?</p> <p>¿Su horario de trabajo es flexible?</p>	Ordinal
			<p><b>Jornada de trabajo</b></p> <p>Este factor hace referencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Horarios inflexibles</li> <li>• Jornadas irregulares</li> </ul>		

	<p>a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana. Evalúa el impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los periodos de descanso que permite la actividad, de su cantidad y calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social (27).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cambios de turno de</li> <li>• Periodos de descanso</li> </ul>	<p>¿Tiene jornadas irregulares de trabajo en algunos días de la semana?          ¿Se le permite realizar cambios de turno sin complicaciones?          ¿Cuenta con periodos de descanso durante su jornada laboral que le permite reponerse?          ¿Cuenta con periodos de descanso suficientes que le permiten tener tiempo con la familia?</p> <p>¿La estructura funcional del hospital le parece muy rígida sin tener en cuenta las necesidades laborales de los trabajadores?          ¿En el servicio que usted labora se tienen canales de comunicación formal entre los</p>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estructura de la organización</li> <li>• Comunicación en el trabajo</li> <li>• Estilos de mando</li> <li>• Participación en la toma de decisiones</li> </ul>	
		<p><b>Factores organizacionales</b>          El comportamiento de la persona se encuentra condicionada por sus propias características y la situación en la que se encuentra. Por ello, la organización debe adecuar su estructura para conseguir el máximo logro de satisfacción laboral, centrando sus actuaciones</p>	

			<p>en los siguientes factores psicosociales: comunicación en el trabajo, estilos de mando y participación en la toma de decisiones (24).</p>	<p>trabajadores?          ¿La información relevante para su trabajo llega a tiempo?          Se asignan órdenes y tareas de manera justa para todos los trabajadores?          El directivo a cargo del área donde usted labora muestra un estilo de mando democrático?          El directivo de su área de trabajo trata de mantener unidos a los trabajadores?          Se favorece la participación del personal en la toma de decisiones?</p>
--	--	--	--	---

**ANEXO 10**  
**MATRIS DE ÍTEMS VARIABLE RENDIMIENTO LABORAL**

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable Rendimiento laboral	La competitividad y el rendimiento laboral de las organizaciones se encuentran íntimamente ligadas al desempeño individual de sus miembros y se evalúa mediante el rendimiento con la tarea y el rendimiento con el contexto (40).	La variable rendimiento laboral se evaluará mediante un cuestionario que será aplicado a los trabajadores y que mide dos dimensiones.	<b>Rendimiento con la tarea</b> Comprende las conductas inherentes a las tareas técnicas del puesto (40).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiempo y esfuerzo</li> <li>• Soluciones creativas</li> <li>• Iniciativa</li> <li>• Resultados a lograr</li> <li>• Conocimientos actualizados</li> <li>• Dedicación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.</li> <li>• Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas</li> <li>• Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.</li> <li>• En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr</li> <li>• Trabajé para mantener mis conocimientos laborales</li> </ul>	

				<p>actualizados.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Desempeña las tareas con dedicación, cuidando cumplir tanto con los plazos como con la calidad requerida y aspirando a alcanzar el mejor resultado posible?</li> </ul>	
			<p><b>Rendimiento con el contexto</b>  Abarca aquellas actividades direccionadas a mantener el ambiente interpersonal y psicológico en donde se desenvuelve el núcleo técnico (40).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación del trabajo</li> <li>• Participación</li> <li>• Ambiente interpersonal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.</li> <li>• Mi planificación laboral fue óptima.</li> <li>• Participé activamente de las reuniones laborales</li> <li>• Sus relaciones con otros miembros del equipo donde trabaja son positiva</li> <li>• Mantiene relaciones laborales positivas con sus jefes</li> <li>• Mantiene relaciones</li> </ul>







ANEXO II

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA  
SALUD

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Jerisse Sánchez Valero, estudiante de la Maestría en Gestión de los Servicios de Salud, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, estoy desarrollando una investigación denominada: Factores psicosociales que afectan el rendimiento laboral del personal médico del hospital Martín Icaza de Babahoyo, 2019, con el objetivo de: Determinar la influencia de los factores psicosociales en el rendimiento laboral del personal médico del hospital Martín Icaza de Babahoyo, 2019, por lo que solicito su autorización en la participación de la presente investigación, es importante indicarle que todo lo que se recoja como información será únicamente utilizada como dato estadístico para el análisis de los resultados y se guardará confiabilidad de la información brindada.

Muchas gracias por su comprensión y participación en este estudio.

Documento de Identidad 120760734-0

Piura, 13 de May de 2019

  
FIRMA

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
T1FPSC	.051	102	.008	.994	102	.951
T2RL	.101	102	.012	.981	102	.163

a. Corrección de la significación de Lilliefors