



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Riesgos psicosociales y desempeño laboral del personal de
Enfermería en el Hospital de Salitre, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Jimenez Muriel, Cindy Lisbeth (orcid.org/0009-0001-5593-5327)

ASESORA:

Mg. García Parrilla, Joyce Daniela (orcid.org/0000-0002-0622-8079)

CO-ASESOR:

Dr. Cruz Cisneros, Víctor Francisco (orcid.org/0000-0002-0429-294X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

PIURA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico este trabajo con amor y sacrificio a Dios que siempre me dio su mano y me levantó en días que sentía que no podía más.

A mis padres que siempre están impulsándome a seguir y no desmayar y muy en especial a mi madre que fue la principal motivadora para concluir esta etapa.

A mi adorada hermana que siempre estuvo allí brindándome su apoyo incondicional.

A mi hija con muchísimo cariño la cual es mi motor, no podía faltar a mi compañero y esposo Jorge Caicedo por motivación y apoyo moral.

Agradecimiento

Quiero agradecer en todo momento a Dios por ser mi pilar mi roca y mi fortaleza.

A la licenciada Yakira Alarcón amiga y compañera por motivarme a cumplir esta meta por siempre estar pendiente de todos los detalles y nunca dejarme sola en cada proceso.

A mi familia en especial a mi mami piedad y mi tía Fátima por su apoyo incondicional en cada sesión de clases por cuidar de mi hija mientras yo estudiaba.

A mis compañeros de trabajo licenciadas y auxiliares en enfermería por permitirme ese espacio en las guardias para recibir mis secciones y su constante motivación.

Para ustedes y por ustedes va este logro en mi vida profesional.

Declaratoria de autenticidad de los asesores



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, CRUZ CISNEROS VICTOR FRANCISCO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesores de Tesis titulada: "Riesgos psicosociales y desempeño laboral del personal de Enfermería en el Hospital de Salitre, 2023", cuyo autor es JIMENEZ MURIEL CINDY LISBETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

PIURA, 08 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CRUZ CISNEROS VICTOR FRANCISCO DNI: 00244802 ORCID: 0000-0002-0429-294X	Firmado electrónicamente por: VCRUZZC18 el 08-08- 2023 15:07:13
GARCIA PARRILLA JOYCE DANIELA DNI: 72222645 ORCID: 000-0002-0622-8079	Firmado electrónicamente por: JGARCIAPA el 08- 08-2023 14:10:39

Código documento Trilce: TRI - 0645369



Declaratoria de originalidad del autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, JIMENEZ MURIEL CINDY LISBETH estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Riesgos psicosociales y desempeño laboral del personal de Enfermería en el Hospital de Salitre, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
JIMENEZ MURIEL CINDY LISBETH PASAPORTE: 0927442624 ORCID: 0009-0001-5593-5327	Firmado electrónicamente por: CJIMENEZMU el 28-08- 2023 09:17:49

Código documento Trilce: INV - 1264863



índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad de los asesores	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 variables y operacionalización	13
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	19
3.6 Método de Análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	21
4.1 Estadística descriptiva	21
4.2 Estadística Inferencial	25
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Validez de instrumentos</i>	18
Tabla 2. <i>Relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral</i>	21
Tabla 3. <i>Relación entre los riesgos psicosociales y la suficiencia cognitiva</i>	22
Tabla 4. <i>Relación entre los Riesgos psicosociales y la aptitud afectiva</i>	¡Error!
Marcador no definido.	
Tabla 5. <i>Relación entre los riesgos psicosociales y la motivación profesional</i>	24
Tabla 6. <i>Prueba de normalidad de Riesgo psicosocial y desempeño laboral</i>	25
Tabla 7. <i>Correlación de los riesgos psicosociales y el desempeño laboral.</i>	26
Tabla 8. <i>Identificar la relación entre los riesgos psicosociales y la suficiencia cognitiva del personal de enfermería en el hospital de Salitre 2023.</i>	27
Tabla 9. <i>Identificar la relación entre los riesgos psicosociales y aptitud afectiva del personal de enfermería en el hospital de Salitre 2023</i>	28
Tabla 10. <i>Identificar la relación entre los riesgos psicosociales y la motivación profesional del personal de enfermería en el hospital de Salitre 2023.</i>	29

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 <i>Esquema del diseño</i>	12

Resumen

Este estudio tuvo como objetivo establecer una correlación entre los riesgos psicosociales y desempeño laboral del personal de enfermería en el hospital de Salitre 2023, se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo de tipo básico y de diseño no experimental, la muestra fue aplicada para 79 correspondiente al personal de enfermería, los instrumentos que se usó para medir la variable de riesgos psicosocial fue creado por el autor (Abanto,2018) y para la variable del desempeño laboral fue elaborado por (López ,2018) donde ambas encuestas constaron de 20 preguntas. Para elaborar los resultados, se usó el programa SPSS statistics 26 y Excel, se concluyó que tuvo en la variable de los riegos psicosociales un nivel medio del 54,4%, el nivel alto le correspondió un 3,8% y para la variable desempeño laboral se tuvo un alto porcentaje en el nivel medio con el 53,2% , se aplicó también la formula de correlación de Pearson donde se obtuvo un ,942 indicando así que la correlación es directa y está fuertemente relacionada, con un nivel de significancia $< \alpha$ (0.05), se recomienda que realicen prueba de evaluación trimestralmente a los pacientes para que se observe si se está mejorando la calidad de atención por el personal de salud.

Palabras clave: riesgos psicosociales, desempeño laboral, personal de enfermería.

Abstract

This study aimed to establish a correlation between psychosocial risks and job performance of nursing staff at Salitre Hospital 2023, it was developed under a quantitative approach of basic type and non-experimental design, the sample was applied for 79 corresponding to nursing staff, the instruments used to measure the variable of psychosocial risks was created by the author (Abanto,2018) and for the variable of job performance was developed by (Lopez ,2018) where both surveys consisted of 20 questions. To elaborate the results, the SPSS statistics 26 and Excel program was used, it was concluded that it had in the psychosocial risks variable a medium level of 54.4%, the high level corresponded to 3.8% and for the work performance variable it had a high percentage in the medium level with 53.2% , the Pearson correlation formula was also applied where a ,942 was obtained thus indicating that the correlation is direct and strongly related, with a significance level $< \alpha$ (0. 05), it is recommended that a quarterly evaluation test be carried out on patients to see if the quality of care is being improved by the health personnel.

Keywords: psychosocial risks, job performance, nursing staff.

I. INTRODUCCIÓN

Antes de desarrollar el tema definamos el concepto de riesgos psicosociales y desempeño laboral. Los riesgos psicosociales son factores nocivos que perjudican tanto a la salud física como a la mental. (Espinoza, 2020)

A nivel internacional, Según la encuesta europea Randstad Workmonitor de 2018, que mide la satisfacción del personal de enfermería, el 70% de los empleadores están satisfechos, mientras que España menciona que existe un porcentaje de profesionales que creen estar satisfechos con su trabajo correspondiente a las tres cuartas partes , Francia, Portugal y Dinamarca dieron como resultados con un 68 % de satisfacción a los países que obtuvieron una alta calidad de satisfacción con un 81% EE.UU. y en Austria, con una puntuación del 68%. (Confederacion Española de la pequeña y mediana empresa[CEPYME],2019)

La organización para la cooperación y el desarrollo económicos reconoce la presencia de naciones adicionales en México, un país con alto desarrollo y tasas más altas sirve como recordatorio de que el país de Japón conlleva un gran problema. La muerte es un problema en la ciudad de Karoshi debido a las largas horas de trabajo y al estrés. Tenemos conocimiento de 1.456 muertes por exceso de trabajo en los años 2015 y 2016. implican que la concientización sobre este tema, que tiene un impacto en la salud, es una prioridad a nivel mundial. (Butt et al., 2018)

En Chile, se tiene el estudio de Contreras (2022), la metodología que aplican es el analisis de artículos, se tuvo como resultado que el 38% de los artículos fueron aplicados en Latinoamérica, en el 2020 se destacaron el 50% mediante estos artículos se destaca que el personal más afectado es el de enfermería en estos concepto de los riesgos psicosociales ya que afecta negativamente en la vida de ellos, se establecio que el grupo de enfermeria pertenece al 88% en los casos de riesgos psicosociales, identificando que el 38% pertenece a los artículos de Brasil, el 25 % de España y un 13% de China, EEUU y Omán.

En el ámbito nacional, en Santa Elena, según el estudio de Panchana (2022), solo el 10% de los empleados del departamento de salud del hospital Serrano López se encuentran física y mentalmente estables, lo que sugiere que los riesgos ergonómicos y psicosociales sí afectan al personal del departamento de salud. El problema es que el 90 % de los pacientes del departamento de salud del hospital tienen principalmente problemas de salud mental, mientras que el 95 % de los problemas de sus empleados están relacionados con su desempeño laboral.

En Quito, según el estudio de Lobato (2023), afirma que durante el proceso de la pandemia se tuvo un desempeño profesional con un nivel medio del 61%, a continuación de este está el nivel deficiente con un 30% y con menor cantidad reducida está el nivel alto con un 9%.

En el ámbito local, en Guayaquil, se tiene a Salazar (2022), según los estudios que se obtuvieron en el hospital público de Guayaquil, los resultados de este estudio de acuerdo con la dimensión cargan un ritmo de trabajo, se obtuvo que hay un 54% de riesgo bajo y con un 23% de riesgo medio, en la dimensión desarrollo de competencias se tiene el 56% de riesgo bajo, y en base a la singularidad personal y destrezas para lidiar ser un líder en su área se tiene un riesgo bajo con el 50%.

En Guayaquil, según el estudio de Chaguay (2022), en los centro de salud perteneciente a Guayaquil se percibe un mal desempeño laboral por causa del estrés con un 32,4% y la dimensión del estrés laboral con la dimensión del desempeño laboral está relacionada con un 57% representando al nivel superior con el 41% donde el 1% representa al nivel elevado y bajo, referente al ambiente donde uno se encuentra laborando es un 43% siendo así considerando como un ambiente eficiente para realizar los trabajos.

De acuerdo con los artículos que fueron seleccionado en la Universidad Cesar Vallejo el que se asemeja más al estudio es el de:

En Venezuela, según el estudio de Barrios(2010), tiene como problemática determinar las conductas seleccionadas del personal de enfermería hospitalario y su relación con la satisfacción y desempeño laboral a partir de la teoría de la motivación de Frederick Herzberg, según los resultados

obtenidos se identificó un nivel de insatisfacción referente a las necesidades financieras.

El siguiente planteamiento de problema general que se va a considerar: ¿Cuál es la relación entre riesgos psicosociales y desempeño laboral del personal de enfermería en el hospital de Salitre 2023? Teniendo así los problemas específicos como: ¿Cuál es la relación entre los riesgos psicosociales y la suficiencia cognitiva del personal de enfermería en el hospital de Salitre 2023? ¿Cuál es la relación entre los riesgos psicosociales y la aptitud del personal de enfermería en el hospital de Salitre 2023? ¿Cuál es la relación entre los riesgos psicosociales y la motivación profesional del personal de enfermería en el hospital de Salitre 2023?

La justificación teórica que se va a realizar en esta investigación es por el objetivo de determinar la relación que existe entre los riesgos psicosociales en el desempeño laboral del personal de enfermería en el hospital de Salitre 2023, el desarrollo de este estudio puede lograr grandes resultados para el personal médico.

La justificación metodológica que se prevé utilizar es de tipo básica con un trabajo de investigación descriptivo de diseño correlacional porque se va a buscar si existe relación entre la variable independiente y la dependiente.

La Justificación práctica, es la aportación de este contenido que va a tener gran relevancia ya que no se ha realizado ningún estudio de acuerdo con el cantón de Salitre, provincia del Guayas, aquí se obtendrán los resultados que van a servir para próximos estudios.

El objetivo general que se va a indagar en este estudio es determinar la relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral del personal de enfermería en el hospital de Salitre 2023. Y como objetivos específicos se van a considerar los siguientes: Identificar la relación entre los riesgos psicosociales y la suficiencia cognitiva del personal de enfermería en el hospital de Salitre 2023; Identificar la relación entre los riesgos psicosociales y la aptitud afectiva del personal de enfermería en el hospital de Salitre 2023; Identificar la relación entre los riesgos psicosociales y la motivación profesional del personal de enfermería en el hospital de Salitre 2023.

La hipótesis general de este estudio fue determinar si existe relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral del personal de enfermería en el hospital de Salitre 2023. Las Hipótesis específicas que se tienen que mostrar son:

- a) Existe relación entre los riesgos psicosociales y la suficiencia cognitiva del personal de enfermería en el hospital de Salitre 2023.
- b) Existe relación entre los riesgos psicosociales y la aptitud afectiva del personal de enfermería en el hospital de Salitre 2023.
- c) Existe relación entre los riesgos psicosociales y la motivación profesional del personal de enfermería en el hospital de Salitre 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Se encontraron estudios a nivel internacional como:

En España y Portugal se han realizado un estudio por Rita (2018), el objetivo es analizar el estrés en el ambiente laboral de dos enfermeras, una de España y otra de Portugal, utilizando una metodología correlacional y comparativa. Se encontró que el 65,8% de las enfermeras pertenece a Portugal y el 34,2% a España. Se concluye que el 28,6% de las enfermeras españolas experimentan un alto nivel de estrés debido a sus horarios rotativos y las demandas diarias, mientras que en Portugal el porcentaje es del 36,6% debido al orden en los hospitales y la forma en que realizan su trabajo.

En Argentina , según la investigación realizada por Galarza (2020), pretende conocer cómo afecta el riesgo psicosocial al trabajo del personal del hospital de Pilarro. Según los resultados del análisis, la gestión inadecuada de los riesgos psicosociales se hizo evidente después de que se implementaron las herramientas de medición. Se aplicaron divisores de riesgo psicosocial y cuestionarios sociodemográficos. El 98 % de las veces cuando se trata del régimen de personal y el 75 % de las veces cuando se trata de las tareas que se están midiendo, la variable de riesgo psicosocial tiene un impacto significativo. El 53,8% de las veces las relaciones interpersonales tienen un impacto menor.

En Colombia, según el estudio de Gallego (2023), el objetivo es analizar los factores psicosociales y laborales ante el decaimiento del personal de fisioterapeutas y terapeutas respiratorios en un centro médico de alta complejidad en Bogotá. Se realizó un cuestionario a 31 participantes del área, y los resultados revelaron que el 93,5% eran mujeres, el 96,8% estaban empleados y un 38,7% atendían a más de 15 pacientes. Además, el 38,7% sufre constantemente de agotamiento laboral, tanto físico como mental y emocional. Se concluyó que el 64,5% y el 74,2% experimentaron un deterioro físico y mental debido a la pandemia de COVID-19.

En Lima, según el estudio de Oscátegui (2020), su objetivo principal es determinar si existe una conexión entre los riesgos laborales y el desempeño laboral en los empleadores del centro de salud 2019. Se desplegaron los siguientes resultados, dando a entender que no hubo correlación ya que son dos variables

claramente opuestas ($p=0,554>0,05$) correspondientes al desempeño laboral y ($p=0,255>0,05$) de los riesgos psicosociales, concluyendo que el personal de enfermería enfrenta riesgos psicosociales con 57.1 por ciento, y con 11.4 por ciento, los riesgos, ya sean biológicos, psicológicos o físicos, están en su nivel más bajo.

En México, según el estudio de Baltazar (2023), su objetivo principal es determinar si las enfermeras u otros trabajadores de la salud se desempeñan igual en términos de conocimiento organizacional y satisfacción profesional. Este estudio se realizará a través de un análisis de 125 miembros del personal de enfermería. De acuerdo con los resultados del estudio, que se realizó con SPSS versión 25 y R de Pearson, debido a que el personal del área de salud está constantemente con sus pacientes, el 71 % de los resultados del estudio corresponden a consistencia y el 67 % a adaptabilidad porque así se acostumbran. a un nuevo entorno, el personal está constantemente motivado por el desempeño de la satisfacción laboral con un 98 % y la satisfacción del personal de salud con un 96%.

A nivel nacional se tiene los siguientes estudios como analisis para estos objetivos:

En Santo Domingo, según el estudio de Huáman (2021), el objetivo principal de este estudio es identificar los riesgos psicosociales asociados al desempeño laboral en los trabajadores del Puesto Médico San Rafael. La metodología de este estudio es de naturaleza no experimental, cuantitativa y principalmente descriptiva. En el estudio de recopilación de datos se utilizaron métodos de encuesta y cuestionarios de "factores de riesgo". Los hallazgos mostraron una correlación positiva de 0,580 del promedio Rho de Spearman entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño de los empleados del Centro Médico de San Francisco. Rafael en 2021, se puede deducir que un desempeño laboral promedio el 58 % y la primera variable que se relaciona con factores de riesgo psicosocial tiene un porcentaje del 51%.

En Ambato, según el estudio de Hurtado et al. (2018), su objetivo principal es identificar los principales factores de riesgo laboral en el centro de antisepsia del Hospital General de Ambato (IESS). En este estudio descriptivo, metódico y deductivo se utilizó una encuesta con un cuestionario de 11 preguntas. El riesgo

ergonómico, que afectaba al 46% de los movimientos sanitarios repetitivos de los trabajadores, resultó ser el principal factor de riesgo laboral.

En cuanto a los riesgos físicos, el 55% del ruido generaba molestias y sensaciones desagradables que formaban parte de la jornada laboral de los empleados del centro de desinfección. Dado que son perjudiciales para la salud de los trabajadores a mediano y largo plazo, el 55 %de las partículas sólidas asociadas a riesgos químicos se encuentran en la sustancia blanca. El personal trabaja en turnos las 24 horas del día, lo que representa el 55% del riesgo psicológico de (Hurtado et al., 2018)

Llegamos a la conclusión de que existen riesgos relacionados con la ergonomía, la salud física, la salud química, la salud psicológica, la seguridad, la higiene y el medio ambiente al que están expuestos los trabajadores, por lo que se recomienda establecer mecanismos de control de acuerdo con las normas establecidas para atención de riesgos laborales. (Hurtado, 2018)

En Esmeralda, según el estudio de Gomez (2022), el objetivo principal de este estudio fue evaluar el nivel de estrés y los factores de riesgo psicosociales no profesionales en un paciente del ambulatorio Centro Medio San Rafael. Como resultado, se descubrió que los factores psicosociales también predominan en todos los grupos de calificación que se relacionan con lo interpersonal y la comunicación. Adicionalmente, se descubrió que las tasas de prevalencia de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo fuera del horario laboral, en este caso niveles bajos y muy bajos de estrés, son de 97 % y 3 %, respectivamente.

En Babahoyo, según el estudio de Robles (2019), se utilizó una muestra de 163 enfermeras que aceptaron participar en el estudio para determinar si existe igualdad entre el salario efusivo y el desempeño laboral de las enfermeras que laboran en el servicio de urgencias de un hospital público. Los hallazgos del estudio mostraron que aquellos que no conectan el trabajo y el hogar tienen menos probabilidades de experimentar estrés en el hogar, con un porcentaje de 47 punto correspondiente al 85% en comparación con la segunda variable representa con 43 punto el 33%.

A nivel local se tiene el estudio de:

En Guayaquil, según el estudio de Vergara (2022), el objetivo del estudio fue establecer un vínculo entre las variables estrés laboral y la práctica profesional específica de la enfermera hospitalaria en Guayaquil en el año 2021. El diseño de la investigación fue transversal, correlacional, de origen cuantitativo, no experimental y correlativo. asegurando 152 enfermeros y técnicos (59 hombres y 93 mujeres). Los datos relacionados con la encuesta muestran que el estrés laboral y el desempeño laboral se validaron con fines de investigación con herramientas que muestran que la validez de la v de Aiken está entre 0,95 y 1; fiabilidad ($=$. 873). resultados de la encuesta respecto al desempeño bajo presión en el trabajo, si son precisos dado que el Rho está en 0 .570 con una p de 0 .001.

Conectado estas variables de tipo descriptivo ya que tambien se esta argumentando con palabras del autor, se manifesto que el nivel medio de ansiedad en el trabajo es generalizado y a causa de esto afecta al desempeño laboral con un 59%. (Vergara,2022)

Estos riesgos psicosociales estan constantemente en los labores y principalmente si es en el area de salud ya que esta relacionado con las personas en situaciones delicadas, y la correspondencia del trabajo, afectando asi un incremento del trabajo y afectando tambien a la salud tanto fisica como emocionalmente del personal de enfermeria. (Cayllahua,2022)

Estas cualidades son las siguientes: En primer lugar, no están restringidos a un lugar o período de tiempo específico, a diferencia de otros riesgos laborales. Tanto el espacio como el tiempo están abiertos para ellos. En segundo lugar, debido a que se basan en sentimientos o experiencias complejas que pueden usarse como un manual, son difíciles de deshumanizar. En tercer lugar, influyen en otros riesgos porque están relacionados con la armonía, la seguridad o la salud. Cuarto, tienen poca protección legal debido al hecho de que sus preocupaciones legales giran en torno a minimizar cualquier daño. El quinto está afectado por elementos particulares que inciden directamente en los procesos psicosociales de una persona y no están mediados por otros elementos que afectan la percepción personal. (Moreno,2010)

Según la teoría de Harrison (1983), los profesionales médicos que ingresan por resistencia ya trabajan en este campo porque les interesa y les atrae. Son increíblemente caritativos, proactivos y útiles para los demás. En su lugar de trabajo, puede haber un factor de apoyo que facilite una tarea o un factor de obstáculo que la haga más desafiante. La eficacia de los empleados para lograr los objetivos laborales estará determinada por su motivación para ayudar, y cuanto mayor sea su motivación, con mayor eficacia desempeñarán sus funciones. El agotamiento puede resultar de su presencia en el trabajo; son profesionales que utilizan su labor humanitaria para sustentar su existencia y avanzar en sus carreras. Se identifican cuatro dimensiones de los riesgos psicosociales:

La primera dimensión está relacionada con las necesidades psicológicas laborales. Esta dimensión tiene como variable la intensidad y el aceleramiento del trabajo, también está el periodo que se lleva a cabo las diligencias. (Delgado, 2022) se la conoce como la psicología del trabajador ya que la empresa en la que laboran van estudiando los procesos de aquellos empleadores. (Unir, 2020)

La compensación es la segunda dimensión, y se refiere al trabajo realizado y los beneficios recibidos. Con el fin de garantizar la estabilidad y el respeto de toda la empresa de trabajo, esto es en beneficio de los empleados. se refiere a la seguridad, la capacidad de motivar y producir los resultados de trabajo deseados. (Delgado, 2022)

Tercera dimensión se destaca el trabajo activo y el incremento de destrezas: tiene como variables las nuevas destrezas y las enseñanzas ingeniosas (Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo [INSHT] 2022) En esta dimensión los autores Moncada, et al. (2005), Definen como el desarrollo que se tiene en el ámbito laboral que son controladas personalmente por ellos donde el empleador se va a manejar con mayor facilidad por el aprendizaje que va adquiriendo con el tiempo.

Cuarta dimensión esta la doble presencia en relación con el trabajo estresante y el estrés familiar por problemas y exigencias familiares que afectan el desempeño laboral, la enfermería es una ayuda profesional a la sociedad en la que se forman actitudes y ética. A través de un equilibrio de pensamiento crítico, implicación, humanismo, apoyo, respeto, honestidad, creatividad, implicación y

responsabilidad, los pacientes se sienten bien atendidos. La motivación para turnos completos juega un papel importante en el trabajo. (Alvarado, 2022)

Según la teoría de Sulema (2020), la satisfacción laboral debe discutirse porque es crucial para la gestión empresarial y no es independiente del contexto general de la organización. Se considera un argumento persuasivo porque se demuestra en el ámbito laboral, donde se realizan numerosos estudios para determinar las características que influyen en el personal del sector salud, aunque muchas veces ya sabemos pero no logramos identificar qué influye.

Según Peiró y Prieto (1996), explican esta teoría bifactorial cuando los factores son perfectos, solo pueden evitar la insatisfacción de los empleados porque no pueden mejorar la satisfacción de manera constante y, si lo hacen, fracasan aunque mantenga durante mucho tiempo no logran mantener estática la salud mental que llega a provocar el factor estrés. Sin embargo, si los factores de higiene son deficientes o irregulares en el ambiente laboral, puede ocurrir la descontento del personal de salud ya que una mayor parte de su tiempo pasan en la infraestructura hospitalaria.

Se encontraron tres dimensiones según los siguientes estudios indagados:

Suficiencia cognitiva: Son capaces de comprender qué tan bien aprende el candidato, aplica nueva información y supera los desafíos. (Farfan., 2020)

Aptitud afectiva: desarrolla la denominada actitud con un componente emocional o sensitivo hacia el sujeto. (Grimaldi, 2020)

Motivación profesional: Las personas impulsan sus objetivos teniendo en cuenta tanto los factores internos como los externos que son apropiados a sus circunstancias, que van más allá de sus motivos. Su variable es la motivación intrínseca y extrínseca. (Delgado, 2022)

Según la teoría de Cheverría (2021), La gestión de los cuidados prestados por los usuarios de salud en los diferentes niveles refleja la actuación de los profesionales de enfermería. Es necesario, al igual que en otros campos de trabajo, analizar las ideas y estrategias que ayuden a las enfermeras a adaptarse a los nuevos paradigmas de la profesión. El fenómeno de los socios de cooperación es

actualmente un tema de gran interés. La literatura científica más reciente sobre este tema, sin embargo, no menciona mejoras en las instalaciones de salud.

Según la teoría de Espinoza (2015), en cuanto al desempeño laboral, el personal de enfermería que actúa en la atención primaria de la salud no solo debe adquirir conocimientos y habilidades que apoyen la actividad profesional en el lugar de trabajo, sino también poseer valores éticos, sensibilidad humana y respeto por quienes requieren del cuidado de enfermería.

Según los conceptos que aporta el estudio Sanchez (2008) en el trabajo, los empleados demuestran sus rasgos personales, competencias y capacidades. Por lo tanto, deben estar bien informados sobre los desarrollos recientes en ciencia, tecnología y cognición y tener habilidades tanto generales como especializadas.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Se utilizó un enfoque cuantitativo ya que se está usando la correlación entre dichas variables, este es uno de los primeros pasos para afirmar que se trabajó con ese enfoque, y al final del estudio se realizaron conclusiones para saber cómo están los resultados de dichos estudios aplicando tablas y fórmulas matemáticas pero dirigidas por el programa SPSS (Hernandez., 2019)

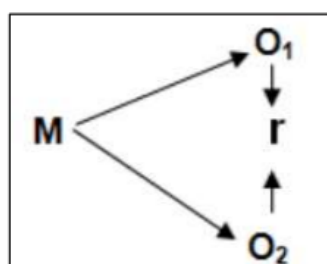
El estudio fue de tipo básica ya que se va a enfocar en el incremento de conceptos para tener un mayor entendimiento referente al tema mencionado, (Esteban, 2018) fue la examinación de datos donde se pudo cuantificar, esto ayuda con una mayor afinidad al lector, el estudio requerían de una hipótesis que necesitaban comprobar si era nula o no, comprobándolos mediante estudios de observación estadísticos. (Vinueza, 2021)

3.1.2 Diseño de investigación

Fue de diseño no experimental ya que la variable de riesgos psicosociales y la variable de desempeño laboral no va a cambiar conceptos de los demás autores y tampoco no van a hacer plagio más bien este estudio fue original con sus conceptos. Fue de tipo correlacional ya que se tiene sus variables y en sus hipótesis dice si existe o no una relación (Hernandez, 2019)

Se aplicó un método deductivo, para esta investigación ya que se recolectaron teoría sobre el funcionamiento de dichas variables y a partir de ellas se realizaron hipótesis que fueron comprobables. Se realizó mediante un razonamiento deductivo porque parte de un inicio de estudios anteriores, supuestos y opiniones generales para llegar a afirmaciones más específicas sobre el origen y el funcionamiento del estudio. El estudio que se aplicó fue de corte transversal porque se van a obtener resultados en un lapso definido. (Bastis, 2021)

Figura1 Esquema del diseño metodológico



M: Muestra

O1: Riesgos psicosociales

O2: Desempeño laboral

R: relación de las variables

3.2 variables y operacionalización

Variable # 1: Riesgos psicosociales

Definición conceptual:

Estos riesgos psicosociales están constantemente en los labores y principalmente si es en el área de salud ya que está relacionado con las personas en situaciones delicadas, y la correspondencia del trabajo, afectando así el incremento del trabajo y posterior a esto afecta a la salud tanto física como emocional del personal de enfermería provocándoles problemas como la ansiedad, estrés, malos ánimos, menor reducción de trabajo. (Cayllahua, 2022)

Definición Operacional :

El instrumento que se usó tiene como autor a Abanto (2018), el tiempo que se calculó para realizar esta encuesta fue 20 minutos y el personal que se encuestó es el personal de enfermería, en cada cuestionario se establecieron 20 preguntas que se subdividieron en 5 dimensiones. La primera dimensión es psicología laboral estuvo dirigida desde el ítem 1 al 5, la segunda dimensión fue el trabajo activo y el incremento de destrezas estuvo dirigida desde el ítem 6 al 10, la tercera dimensión fue compensaciones estuvo dirigida desde el ítem 11 al 15, como cuarta dimensión se refirió a la doble presencia fue dirigida desde el ítem 17 al 20.

Dimensiones

La primera dimensión estuvo relacionada con las necesidades psicológicas laborales. Esta dimensión tuvo como variable la intensidad y el aceleramiento del trabajo, también tuvo el periodo que se lleva a cabo las diligencias. (Delgado, 2022)

Indicadores: intensidad y el aceleramiento del trabajo

Segunda dimensión fue el trabajo activo y el incremento de destrezas: Se destacó por el apoyo social y las cualidades de liderazgo de la empresa. El rasgo de

relaciones personales y laborales que pueden limitar el desempeño y la influencia. Perjudicando la salud ocupacional integral. Esta extensión incorporo factores comunitarios, acompañamiento, apoyo administrativo y gestión. (Tomala, 2021)

Indicadores: nuevas destrezas, enseñanzas ingeniosas

Tercera dimensión se destacó las compensaciones: Se refirió al esfuerzo invertido y las recompensas obtenidas. esto fue para los trabajadores como garante de la estabilidad y reconocimiento de la empresa de trabajo completo. Este fue un factor de seguridad. Pasado en la remuneración se pudo motivar y lograr los resultados laborales deseados. (Delgado, 2022)

Indicadores: reconocimiento, condiciones del empleo

Cuarta dimensión fue la doble presencia en relación con el trabajo estresante y el estrés familiar por problemas y exigencias familiares que afecto al desempeño laboral, se enumeraron por ámbito laboral, se aceptó el tiempo que los empleados dedican a la actividad del profesionalismo que afecta la convivencia familiar y social. (Fernández, 2010)

Indicadores: carga por los quehaceres domesticos, preocupacion por los quehaceres domesticos.

Escala de medición

Se obtuvo las respuestas de los encuestados mediante la escala de Likert donde el 1 representa nunca, el 2 casi nunca, 3 alguna vez, el 4 casi siempre y el 5 siempre. (Abanto, 2018)

Variable # 2: Desempeño Laboral

Definición Conceptual

El desempeño laboral no es independiente del contexto general de la organización, por lo que vale la pena hablar de su importancia en la gestión empresarial. se considera un argumento benefico ya que es evidente en el mundo del trabajo, realizando innumerables estudios para identificar cuales son las características que afectan al personal en el area de salud aunque regularmente ya conocemos pero falta de identificar que es lo que influyen. (Sulema, 2020)

Definición operacional:

El instrumento que se uso tuvo como autor a López (2018) guiado por el modelo de (Ramírez, 2013), se consideró 3 dimensiones, con 20 ítems en las encuestas que se realizaron va a estar calificad desde bajo, medio y alto.

Dimensiones:

Suficiencia cognitiva: comprende la capacidad de aprendizaje del candidato, se aplico nuevos conocimientos y resolvió dificultades, fue la capacidad que tuvo aquellos sujetos al momento de manejar problemas afrontando sus habilidades que adquirió a lo largo del tiempo o también aprendiendo nuevas habilidades. (Farfan, 2020)

Indicadores: Mente activa, resolución de dificultades, competencias de planificación.

Aptitud afectiva: desarrollo la denominada actitud con un componente emocional o sensitivo hacia el sujeto. También se pudo señalar que en el mundo profesional se trata de los sentimientos ya que eso es el reflejo que da uno como personal o médico en su día a día en el aspecto laboral, tales habilidades fueron muy importantes ya que fueron responsables de satisfacer la escasez de personas en el sector de la salud y la forma en que se relacionan con sus pacientes tendrá un impacto significativo en la creación de un entorno bueno y propicio muchas veces esta habilidad se puede demostrar a través de la empatía, la cortesía y el sentido del cargo de conciencia. (Grimaldi, 2020)

Indicadores: consideración por la vida y por el medio ambiente en general

Motivación profesional: Tuvo como variable la motivación intrínseca y la motivación extrínseca las personas impulsaron sus objetivos considerando así factores externos e internos correspondiente con sus condiciones que trasciende en sus motivos. (Delgado, 2022)

Indicadores: Logros y epistemología de normas

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

En su definición se manifiesto como un grupo de personas fueron asignadas para llegar a la practica en los análisis pertinente a partir de la recolección de datos. En este estudio se seleccionaron a 200 enfermeras.

Criterios de inclusión

- Personal del area de salud que esten encargados en convivir con los pacientes que requieren de pasar un mayor lapso de tiempo con ellos.
- Personal del area de salud como los mas primordial en este estudio son los enfermeros que lleven años de experiencias.

Criterios de exclusión

- Aquellas personas que no requieren de un título de enfermería
- Los que no quieran cooperar para participar en esta encuesta

3.3.2 Muestra

Según Hernández (2019) es la validación para los procedimientos cuantitativos ya que es importante identificar la muestra con anticipación para que tenga el personal establecido, la muestra también debe ser representada por la población, por lo que, para el autor, la muestra es un subconjunto del universo del cual se recolectarán los datos. En este estudio según la fórmula de estadística va a estar dirigida por 79 enfermeras.

3.3.3 Muestreo

En este estudio se consideró tomar un muestreo aleatorio simple ya que el método en el que se trabajó de una manera selectiva para la población, cada uno tuvo la probabilidad distinta o igual de ser asignado para este estudio. (Marmolejo, 2021)

3.3.4 Unidad de análisis

Personal de enfermería que laboren en el hospital o en otro medio de salud ya sea hospitales o centros clínicos privados.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 técnica

La técnica que se usó en este estudio fue la encuesta, para la recolección de datos, estos fueron los instrumentos y herramientas que se utilizaron para recolectar y cuantificar información de manera sistematizada y con un propósito específico, va a hacer aplicada mediante la forma aleatoria y con fórmulas creadas desde Excel. (Vallejos, 2022)

3.4.2 Instrumentos

Variable 1: Riesgos psicosociales

El instrumento que fue utilizado es el cuestionario y según Behar (2008) menciona que el cuestionario viene programado con unos conjuntos de diseño para un sistema de medición. Se utilizó el cuestionario creado por Abanto (2018) tuvo como modelo la encuesta de Llorens et al., (2011) este cuestionario fue de manera personal tuvo como duración 25 minutos, estuvo aplicada para los enfermeros

Descripción: El instrumento que se aplicó tuvo como autor a Abanto (2018), el tiempo que calcularon para realizar este cuestionario fue de 20 minutos, y el personal que se encuestó es el personal de enfermería, constó de 20 preguntas que estuvo subdivididas en 4 dimensiones la primera dimensión fue el requerimiento psíquico dirigida desde el ítems 1 al 5, la segunda dimensión fue la observación sobre el labor estuvo dirigida desde el ítems 6 al 10, la tercera dimensión fue el consuelo colectivo estuvo dirigida desde el ítems 11 al 15, como cuarta dimensión refirió a la indemnización del esfuerzo estuvo dirigida desde el ítems 16 al 18 y como última dimensión fue la doble presencia estuvo dirigida desde el ítems 19 al 20.

Puntuación: se respondió mediante la escala de Likert. Nunca estuvo asignado con el número (1), casi nunca estuvo asignado con el número (2), algunas veces estuvo asignado con el número (3), casi siempre estuvo asignado con el número (4), siempre estuvo asignado con el número (5)

Variable 2: Desempeño Laboral

El autor de este cuestionario fue López (2018), ya que es un cuestionario que estuvo realizado de manera personal y la aplicación para este cuestionario pudo ser de manera presencial como virtual la duración de este cuestionario consto de 25 minutos.

Descripción: se consideró 3 dimensiones, la primera dimensión tuvo a la suficiencia cognitiva, aptitud afectiva, motivación profesional con 20 ítems en las encuestas que se realizaron estuvieron calificad desde bajo, medio y alto.

Validez

La validez de este estudio estuvo conformada por 5 jueces donde validaron los cuestionarios acordes a los niveles de claridad, coherencia y relevancia se presentó un índice de conformidad de V Aiken entre 0.9 y 1 dando a presenciar que estas preguntas estuvieron bien formuladas y pudieron ser aplicables para los enfermeros o las personas que están dentro del ámbito de criterio de inclusión. (Anexo 4 y 8)

Tabla 1

Validez de instrumentos

N°	Nombre de especialista	Grado normativo
1	Alarcón Gómez, Carlos Javier	Medico Magister
2	Lara Perlaza, Luis Mauricio	Medico Magister
3	Sucetty Gemaabell, Goya Castro	Medico Magister
4	Carrillo Suarez, Katty Carolina	Medico Magister
5	Guadalupe Rivera, Federico Javier	Medico Magister

Confiabilidad

Se aplico una encuesta piloto de 10 enfermeros que laboran en el hospital de Salitre, se verifico que tan confiable fueron las variables, con el alfa de Cronbach

se logró una confiabilidad de .955, se aceptó este instrumento al igual que la variable del desempeño laboral con un .976 del alfa de Cronbach.

3.5 Procedimientos

Los procedimientos que se realizaron fueron los siguientes:

1) Se entregó una solicitud para obtener el permiso de los coordinadores en el hospital de Salitre para dar paso a la realización de cuestionarios que ayudaron a la indagación de los enfermos de acuerdo con los riesgos psicosociales y el desempeño laboral. 2) Se dispuso de la aceptación con la oficina del gerente de investigación que emite la constancia para que se pudiera dar la realización de este estudio. 3) Se coordinó a un grupo de enfermeros que estuvieran disponibles para la realización de este cuestionario ya que se ocupó un tiempo para que pudieran realizarla de forma presencial. 4) Se empleó estos cuestionarios a los profesionales encargados del personal de salud como los enfermeros que son de distintas áreas de salud del hospital de Salitre.

3.6 Método de Análisis de datos

Como primer proceso se elaboró una base de datos en Excel donde se agregaron los resultados que fueron obtenidos mediante las encuestas, también con este programa se obtuvo la comprobación de la calidad de los datos.

En el desarrollo del análisis descriptivo se siguió usando el Microsoft Excel 2019 este programa fue de gran relevancia ya que se agregó un listado de aquellas personas que aportaron en la realización de los cuestionarios.

Para el análisis correlacional fueron representados sus resultados mediante la aplicación SPSS ya que sus resultados se obtuvieron mediante tablas y gráficos para así proporcionar un mejor entendimiento y una mayor identificación para analizar si la hipótesis es nula o verdadera.

3.7 Aspectos éticos

Beneficencia: Fue de gran aportación para los resultados del hospital de Salitre, ya que se pudo observar si sus trabajadores tenían riesgos psicosociales y así se detectó si podía afectar luego al desempeño laboral.

No maleficencia: Esta información que sale a partir de los cuestionarios fueron guardadas anónimamente para proteger la seguridad de los pacientes, se usaron sus resultados con fines domésticos.

Autonomía: Porque los enfermeros mismo tuvieron la opción de resolver el cuestionario y si no querían resolverlos se iba eligiendo a otro que participara en este estudio.

Justicia: Todos los pacientes en este estudio se los trato con igualdad como el resto de las personas ya que se estuvo considerando la equidad en cada grupo que se realizó en este estudio, tampoco se trató con discriminación alguna.

IV. RESULTADOS

4.1 Estadística descriptiva

Objetivo General

Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral del personal de enfermería en el hospital de Salitre 2023.

Tabla 2.

Relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral

		V2 Desempeño Laboral			Total
		BAJO	MEDIO	ALTO	
Riesgos psicosociales	BAJO	91,2%	4,8%	0,0%	41,8%
	MEDIO	8,8%	90,5%	66,7%	54,4%
	ALTO	0,0%	4,8%	33,3%	3,8%
	TOTAL	43,0%	53,2%	3,8%	100,0%

Nota. Relación entre la variable riesgo psicosocial y la variable desempeño laboral

Interpretación

El contenido de la tabla 2, se indicó sobre la variable de los riesgos psicosociales y el desempeño laboral donde intervinieron las dimensiones de psicología laboral, compensaciones, trabajo activo y el incremento de destrezas y por último la dimensión de doble presencia, como estuvo subdividido en los niveles bajo, medio y alto el 54,4% indico que están en un nivel medio correspondiente a los riesgos psicosociales, respecto a estas dimensiones que se tomaron en cuenta, solo el 3,8% del personal de enfermería considero alto donde se observa que su salud mental está completamente en orden.

En el desempeño laboral se tuvo que el 43% están bajo por que el estrés puede estar afectando o los problemas intrafamiliares puede verse englobado en este porcentaje solo el 3,8% afirmo que el personal de enfermería tiene un buen desarrollo laboral en el hospital de salitre,2023.

Se concluye que la relación entre estas dos variables, donde los riesgos psicosociales adquieren un nivel medio del 54,4% estos riesgos van a afectar al desempeño laboral con un 53,2% ya que no generan mucha aportación al hospital. donde trabajan por verse afectados a distintas condiciones como las horas extras que no son pagadas o por el mayor incremento de trabajo, etc.

Objetivo específico 1

Tabla 3.

Identificar la relación entre los riesgos psicosociales y la suficiencia cognitiva del personal de enfermería en el hospital de Salitre 2023.

		Suficiencia cognitiva			
		BAJO	MEDIO	ALTO	
Riesgos psicosociales	BAJO	82,1%	2,7%	0,0%	41,8%
	MEDIO	17,9%	91,9%	66,7%	54,4%
	ALTO	0,0%	5,4%	33,3%	3,8%
TOTAL		49,4%	46,8%	3,8%	100,0%

Nota. Relación entre la variable riesgos psicosociales y la dimensión uno de la variable de desempeño laboral.

Interpretación

En la tabla 3, se observó que el 46,8% del personal de enfermería, se ubicó en el nivel medio de la dimensión uno denominada suficiencia cognitiva ya que les falta desarrollar los conocimientos referentes al ámbito laboral y los problemas que denotan los pacientes, no se llega a obtener un revolvimiento de dificultades adecuado.

Por otro lado, el 54,4% del personal de enfermería indico que tiene un nivel medio de la D2, por último se identificó que solo el 3,8% del personal de enfermería hace énfasis a la suficiencia cognitiva ya que son buenas aplicando nuevos conocimientos o van adquiriendo nuevos aprendizajes de acuerdo con el requerimiento que se necesita para el ámbito laboral.

Se concluye que la relación ente la variable de riesgos psicosociales, esta con un 3,8% en nivel alto por el entorno en el que se encuentra laborando, y la dimensión de suficiencia cognitiva también se va a ver afectada con un porcentaje bajo equivalente al nivel.

Objetivo específico 2

Tabla 4.

Identificar la relación entre los riesgos psicosociales y la aptitud afectiva del personal de enfermería en el hospital de Salitre 2023

		D2 Aptitud afectiva			Total
		BAJO	MEDIO	ALTO	
Riesgos psicosociales	BAJO	90,9%	6,8%	0,0%	41,8%
	MEDIO	9,1%	88,6%	50,0%	54,4%
	ALTO	0,0%	4,5%	50,0%	3,8%
TOTAL		41,8%	55,7%	2,5%	100,0%

Nota. Relación entre la variable riesgos psicosociales y la dimensión 2 de la variable desempeño laboral.

En la tabla 4, se observó que el 54,4% del personal de enfermería, se ubicó en el nivel medio de la dimensión aptitud afectiva, lo cual correspondiente a las respuestas de este cuestionario se deduce que el personal no tuvo una buena relación con los pacientes ya sea porque le faltó una mayor amabilidad o ser empático, etc.

Por otro lado el 55,7% indico un nivel medio referente a la D2 y el 2,5% se ubicó en el nivel alto por lo tanto se consideró que el personal de enfermería obtuvo mayor trato con los pacientes y una interacción mayor.

Se concluye que la relación entre la variable de riesgos psicosociales se tiene que un 3,8% le corresponde al nivel alto, la dimensión de aptitud afectiva también obtuvo un porcentaje bajo en el nivel alto con el 2,5% ya que no establecen con sus pacientes relaciones emotivas.

Objetivo específico 3

Identificar la relación entre los riesgos psicosociales y la motivación profesional del personal de enfermería en el hospital de Salitre 2023.

Tabla 5.

Relación entre los riesgos psicosociales y la motivación profesional

		D3 Motivación Profesional			Total
		BAJO	MEDIO	ALTO	
Riesgos psicosociales	BAJO	90,9%	6,8%	0,0%	41,8%
	MEDIO	9,1%	88,6%	50,0%	54,4%
	ALTO	0,0%	4,5%	50,0%	3,8%
TOTAL		40%	55%	2,5%	100,0%

Nota. Relación entre la variable riesgo psicosociales y motivación profesional

En la tabla 5, se observó que el 54,4% del personal de enfermería, se ubicó en el nivel medio de la dimensión 3 denominada motivación profesional, lo cual corresponde a las respuestas de este cuestionario se deduce que el hospital no motiva a los profesionales ni tienen una mayor integración con sus trabajadores esto puede provocar la desmotivación en el personal de enfermería.

Por otro lado el 55% indico un nivel medio referente a la D3 y el 2,5% se ubicó en el nivel alto por lo tanto se consideró que el personal de enfermería si considera al hospital de Salitre como un buen ambiente laboral.

Se concluye que la relación entre los riesgos psicosociales es del 3,8% donde se le asigno al nivel alto, y la motivación al profesional de enfermería se tuvo un 40% donde los encuestados afirmaron que falta que generen más cursos para obtener un mayor conocimiento y así puedan mejorar sus destrezas como profesionales.

4.2 Estadística Inferencial

Prueba de normalidad

Previamente se realizó la prueba de normalidad para identificar al estadístico que se utilizó para verificar las hipótesis antes de realizar el análisis inferencial. Por lo siguiente la prueba de normalidad se aplicó el Kolmogorov-Smirnov por lo que el instrumento se le aplico a 79 personas que laboran en el área de enfermería.

Tabla 6.

Prueba de normalidad de Riesgo psicosocial y desempeño laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadística	df	Sig.
V1 Riesgo Psicosocial	0,348	79	0
V2 Desempeño Laboral	0,326	79	0

Nota. Estadística de Kolmogorov-Smirnov

Prueba de Hipótesis:

Para verificar la hipótesis, se planifico que el p-valor es $< \alpha$ (0.05); por lo tanto se acepta la H1: Existe relación entre los riesgos psicosociales y desempeño profesional del personal de enfermería en el hospital de Salitre 2023.

Decisión estadística

Se acepta la H1 de acuerdo con los valores de significación de las variables, puesto que la variable de los riesgos psicosociales y el desempeño laboral tiene un 0.00 de significancia.

Interpretación

En la tabla 5, la prueba de Kolmogorov-Smirnov de muestra de 79 personal de enfermería fue del 0,000 lo que determina el rechazo de la hipótesis Ho. Dado que los datos siguen una distribución normal, se debe utilizar la fórmula de Pearson para confirmar las hipótesis de la investigación.

Análisis Inferencial

Hipótesis General

H1: Existe relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral del personal de enfermería en el hospital de Salitre 2023.

Ho: No existe relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral del personal de enfermería en el hospital de Salitre 2023.

Tabla 7.

Correlación de los riesgos psicosociales y el desempeño laboral.

	Riesgos Psicosociales	Desempeño Laboral
Correlación de Pearson	1	,942**
Riesgos psicosociales		
Sig. (2-tailed)		,000
N	79	79

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

En la tabla 7, se observa que existe relación significativa ($p=0,000$) entre las variables riesgos psicosociales y desempeño laboral.

Así mismo el coeficiente de correlación de Pearson es del ,942 indicando así que la correlación es directa es decir que a mayores riesgos psicosociales hay una mayor afectación al desempeño laboral.

Hipótesis específica 1

H1: Existe relación entre los riesgos psicosociales y la suficiencia cognitiva del personal de enfermería en el hospital de Salitre 2023.

Ho: No Existe relación entre los riesgos psicosociales y la suficiencia cognitiva del personal de enfermería en el hospital de Salitre 2023

Nivel de significancia 0.005

Tabla 8.

Identificar la relación entre los riesgos psicosociales y la suficiencia cognitiva del personal de enfermería en el hospital de Salitre 2023.

	Riesgos Psicosociales	Suficiencia Cognitiva
Correlación de Pearson	1	,920**
Sig. (2-tailed)		,000
N	79	79

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01(2 colas)

En la tabla 8, se observa que existe relación significativa ($p=0,000$) entre la variable riesgos psicosociales y la dimensión suficiencia cognitiva.

Así mismo el coeficiente de correlación de Pearson es del ,920 indicando así que la correlación es directa es decir que a mayores riesgos psicosocial al trabajador, mayor afectación a su suficiencia cognitiva.

Hipótesis específica 2

H1: Existe relación entre los riesgos psicosociales y aptitud afectiva del personal de enfermería en el hospital de Salitre 2023.

Ho: No Existe relación entre los riesgos psicosociales y la aptitud afectiva del personal de enfermería en el hospital de Salitre 2023

Nivel de significancia 0.005

Tabla 9.

Identificar la relación entre los riesgos psicosociales y aptitud afectiva del personal de enfermería en el hospital de Salitre 2023.

		Riesgos Psicosociales	Aptitud afectiva
Riesgos psicosociales	Correlación de Pearson	1	,909 **
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	79	79

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01(2 colas)

En la tabla 9, se observa que existe relación significativa ($p=0,000$) entre la variable riesgos psicosociales y la dimensión suficiencia cognitiva.

Así mismo el coeficiente de correlación de Pearson es del ,909 indicando así que la correlación es directa es decir que a mayores riesgos psicosocial al trabajador, mayor afectación para su aptitud afectiva.

Hipótesis Especifica 3

H1: Existe relación entre los riesgos psicosociales y la motivación profesional del personal de enfermería en el hospital de Salitre 2023.

Ho: No Existe relación entre los riesgos psicosociales y la motivación profesional del personal de enfermería en el hospital de Salitre 2023

Nivel de significancia 0.005

Tabla 10.

Identificar la relación entre los riesgos psicosociales y la motivación profesional del personal de enfermería en el hospital de Salitre 2023.

		Riesgos Psicosociales	Motivación profesional
Riesgos psicosociales	Correlación de Pearson	1	,879**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	79	79

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01(2 colas)

En la tabla 10, se observa que existe relación significativa ($p=0,000$) entre la variable riesgos psicosociales y la dimensión suficiencia cognitiva.

Así mismo el coeficiente de correlación de Pearson es del ,879 indicando así que la correlación es directa es decir que a mayores riesgos psicosocial al trabajador, mayor afectación para su motivación profesional.

V. DISCUSIÓN

En lo relacionado al objetivo general, determinar la relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral del personal de enfermería en el hospital de Salitre 2023. Referente a la teoría descrita por Moncada (2005), los labores que el enfermero realiza son considerado como una labor muy demandada, llegando a alterar la salud mental y física respecto a los riesgos psicosociales, ellos afirman que es una condición mentalmente extrema.

Según la teoría de Baiao (2023), afirma que mayormente los riesgos psicosociales se lo denominan “carga mental” ya que al realizar actividades van a adquirir en gran medida de un esfuerzo psíquico, hasta impregnar a la persona de una sensación de no poder reconocer ni el problema más difícil y se relacionan con el desempeño laboral ya que si se tiene mayores riesgos como el estrés, deterioro mental al pensar ya sea por el labor o por las actividades intrafamiliares, entre otros problemas se va a tener en menor medida un desempeño bajo afectando así al labor que ellos realizan.

El Ministerio de la Protección Social (2008), argumenta que los riesgos psicosociales son los aspectos intralaborales, extralaborales y propios del trabajador que, de manera interactiva, causan percepciones negativas a la salud y el desempeño que se ven afectados por las experiencias de estos factores problemáticos.

En la tabla 2, se muestra que el 53,2% pertenece al nivel medio donde el personal de enfermería tiene riesgo psicosocial, esto llega a significar que está afectando el ambiente laboral en gran medida a la salud mental aumentando así a tener un menor desempeño laboral. Estos resultados concuerdan con el estudio de Quintana(2020) ya que esl estudio esta compuesto por 60 personal de enfermeria Cuando se utilizó el Coeficiente Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad, se obtuvieron cantidades de alta confiabilidad para el cuestionario de factores de riesgo psicosocial (0,956) y el temario de desempeño laboral (0,921).Entendiendo que a mayor riesgo psicosocial menor desempeño laboral, el resultado descriptivo nos arrojó un nivel promedio de 51.7% para la variable factores de riesgo

psicosocial y un nivel promedio de 58.3 por ciento para la variable desempeño laboral. Como resultado se obtuvieron valores de significación de 0,000, que es inferior a ($p < 0,05$). Indicando que existe relación entre esas dos variables.

Referente a este objetivo se tiene otra investigación por Guzman (2023) en Argentina, el tipo de estudio que se aplicó aquí fue descriptivo. Por conveniencia se realizó con enfoque cuantitativo se utilizó un método de muestreo no probabilístico. La muestra estuvo conformada por 45 profesionales y auxiliares de enfermería que participaron voluntariamente del estudio y se encontraban empleados en el ámbito de estudio, donde el 88% de la población es del sexo femenino y el 11% del masculino. Según la investigación, los auxiliares y personal de enfermería que están obteniendo puntajes tienen un riesgo medio de estrés transformado de 16,3 con una diferencia de 2,2 sobre el 14,1 de los auxiliares.

El trabajo con el que difiere es con Miñano (2022) en Colombia, ya que en su tabla presenta que no existe en mayor medida el riesgo psicosocial teniendo así una buena salud mental indicando que el 63% son del personal de enfermería que está en excelentes condiciones tanto mental como física.

También se difiere con el estudio de Chambi (2019) en Perú, quien encontró que el 68% de las enfermeras presenta un nivel moderado de riesgo psicosocial, y el 64% de las enfermeras realizó su trabajo como se esperaba. En esta investigación se entendió que a mayor riesgo psicosocial menor desempeño laboral, el resultado descriptivo dio como resultado que el 51.7% para la variable factores de riesgo psicosocial se determinó un nivel promedio de 58.3% para el factor de rendimiento del trabajo, determinando que existe una correlación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y la productividad del personal de enfermería.

En lo referente a los resultados que concuerda a la hipótesis general existe relación entre los riesgos psicosociales y la suficiencia cognitiva del personal de enfermería en el hospital de Salitre 2023.

Sin embargo, la correlación encontrada en el estudio de Tapia (2017) en Colombia, realizó el estudio de acuerdo con el tema de investigación para mostrar que existe una correlación de valor alto negativo con significación de $p = 0,000$ y $\rho = 0,756$.

También se relaciona con el estudio de Reymundo (2022), como resultado se descubrió que existe un alto nivel de riesgo psicosocial por exigencias psicológicas en el hospital público de Chincha. el trabajo activo y desarrollo de habilidades se encuentra en un 72.1% se considero que el 52.3 % pertenece al nivel alto respecto al apoyo social hospitalario, suficiencia cognitiva con (77,5% nivel alto) , compensación el (541% nivel alto) y doble presencia (595% nivel medio). Con un valor p de 0.00805 y un nivel de correlación de -0.0251, podemos concluir que existe una relación significativa entre el riesgo psicosocial y el clima organizacional, indicando que a mayor riesgo psicosocial, peor clima organizacional desfavoreciendo a si a la suficiencia cognitiva la cual es la mas fundamental siendo esta dimension el que ayude a solucionar problemas a los usuarios.

Según la teoría de Vega (2001), en un estudio realizado en España y Europa. Los estresores crónicos que presenta el modelo demanda-control-apoyo ponen más énfasis en las características. El modelo más relevante, que examina tanto la salud y el comportamiento como los elementos estructurales del lugar de trabajo, es el que analiza los aspectos psicosociales del mismo trabajo, relacionándolos con el potencial para la toma de decisiones y con la propia capacidad de control, el control es el recurso para moderar las demandas laborales, es decir que durante una situación estresante, la persona puede influir en sus decisiones y controlarlas, entonces puede desarrollar sus propias capacidades tales como aprender, crear y variar el trabajo, donde la organización debe proporcionar los recursos necesarios para hacerlo, lo que requiere una planificación efectiva del apoyo social, con medidas de precaución.

Referente al estudio del objetivo, determinar los riesgos psicosociales y la suficiencia cognitiva del personal de enfermería en el hospital de Salitre 2023. Los enfermeros encuestados afirmaron estar siempre o la mayor parte del tiempo dispuestos a tomar decisiones complejas en el trabajo, el 55,0% (11 enfermeros) y a veces el 45,0% (9). Luego se les preguntó si en general pensaban que su trabajo era mentalmente agotador (45,0% (9 enfermeras) siempre o la mayor parte del tiempo, y 55,0% (11 enfermeras) a veces. (Segovia, 2023)

Debido a que este agotamiento emocional a menudo es causado por la fatiga de decisión, los psicólogos según Baum (2018), indica que "Ninguna persona

en su sano juicio puede tomar una decisión tras otra ignorando los costos biológicos". Durante una pandemia, todos los pacientes experimentan experiencias y situaciones impredecibles, pero debido a que no hay reglas claras que guíen el comportamiento de los profesionales de enfermería, tomar decisiones sobre cualquier cosa, por pequeña que sea, puede ser difícil, cualquier cosa o problema puede causar ansiedad.

En el estudio de Salcedo (2022) la población de este estudio está conformada por 28 profesionales de enfermería el vínculo entre el desempeño laboral de un profesional de la salud y la dimensión cognitivo-afectiva, el hospital de la Clínica San Gabriel, donde se encontró un $r=0.811$, indicando una relación significativa. La gerencia, de hecho, se desempeñó en llevar la dimensión cognitivo-afectiva y en consecuencia elevar el desempeño laboral.

En la hipótesis específica 2 existe relación entre los riesgos psicosociales y la aptitud afectiva del personal de enfermería en el hospital de Salitre 2023 indica que tiene un nivel correlacional de 0,909 moderado entre el riesgo psicosocial y la suficiencia cognitiva del usuario. Por tanto, la suficiencia cognitiva influye en la satisfacción. Estos resultados son consistentes con los de Valenzuela (2018), en su investigación, concluyó que los factores clave eran: Abordar la satisfacción del usuario, la percepción de la relación entre los profesionales de la salud y los pacientes, brindar un servicio de calidad

También coincide con el estudio de Borondo et al. (2018) se basó en unas estadísticas donde se determinaron las aptitudes afectivas porque la gente espera que se sigan las reglas y porque lo que ocurre se basa en ellas. Se tiene un nivel bajo de expectativas normativas ya que se demostró por 16.6 % de las enfermeras, mientras que un nivel medio fue demostrado por 40 puntos, o 4 de cada 10 enfermeras. Considerando la situación del COVID-19, el Hospital no tenía altas expectativas regulatorias. Los indicadores mostraron que existe incertidumbre sobre si brindar atención inmediata a pacientes con casos de COVID-19. Además, no están seguros de si el personal llegará a tiempo para cumplir con sus funciones.

Por otro lado, las bajas esperanzas se debían a que no había garantía de trabajo y seguridad en el Hospital del MINSA. La evidencia antes mencionada apoya la fuerza de la correlación.

En lo relacionado al objetivo que va a determinar los riesgos psicosociales y la motivación profesional del personal de enfermería en el hospital de Salitre 2023. Se basa la teoría de Guamanquisp (2023), determinando que la aplicación le permite identificar los diferentes niveles donde se muestra en: riesgo muy alto, riesgo alto, riesgo medio y riesgo extremo. a través de esta aplicación explora los principales factores que afectan directamente apareciendo en la dimensión de horas trabajadas porque tienen un riesgo alto del 65% como factor evidente. Además, como factor psicosocial, el interés de los trabajadores en los sistemas de compensación se encuentra en un nivel alto del 90%. Es un aspecto de riesgo que influye negativamente e influye en la motivación laboral.

De acuerdo con la hipótesis de riesgos psicosociales y motivación profesional tuvo una relación con el estudio de Rueda (2019), este estudio se desarrolló en base para la motivación del personal de enfermería las conclusiones que se obtuvieron en esta investigación indicaron que el 64% de la población estudiada está poco motivada ($n=13$) y el 23.6% muestra una motivación moderada ($n=5$). La opción motivada(a) tuvo una tasa más baja (1.8%), mientras que no se registraron respuestas en la opción "altamente motivado(a)".

La Hipótesis alterna, donde afirma si existe relación entre los riesgos psicosociales y la motivación profesional del personal de enfermería en el hospital de Salitre 2023. Se basa el estudio de Quintana (2019), ya que comprueba una significación pequeña ($p=0,000<0,05$) indicando una relación significativa entre las dimensiones riesgos psicosociales y la motivación profesional, en el desempeño de enfermería, con una correlación moderadamente negativa (-0,476) Es inversamente proporcional, interpretándose mayor intensidad. En cuanto a la presencia de factores, indica que el ambiente del hogar interviene entre los cuidadores. En términos de rendimiento laboral, es diferente a lo que hemos observado con servicios anteriores.

Los resultados también coinciden con el estudio de Salcedo (2018), ya que el 54% pertenecio al nivel medio referente a la dimensión de motivacion profesional y en nuestro estudio se tiene que el nivel medio difeiere con un 26,5% y tambien difiere con la variable desempeño laboral por lo que el nivel medio tiene un 84% y en este estudio tiene un 20.5%, de acuerdo a la variable de correlación se encontro

una diferencia de $r=0.488$ marcando como una relación baja y significativa ($p=0,000<0,05$).

En el estudio de Mera (2022) Las acciones de un profesional de enfermería están influenciadas por la motivación y la satisfacción laboral, que son factores que tienen una relación directa y exigen un ambiente de trabajo positivo. La falta de comunicación con el líder del equipo y otros miembros de la fuerza laboral, así como la falta de reconocimiento por sus esfuerzos, afectaron los niveles promedio de motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería, ambos tuvieron un resultado del 56 %

Los resultados de este estudio encontraron una diferenciación significativa entre el nivel de riesgo psicosocial y la motivación laboral entre los empleados del Centro Médico Artezón, resultado obtenido en un estudio sobre satisfacción laboral, resultados similares se obtuvieron. La motivación y su asociación con el riesgo psicosocial cuando los trabajadores sienten altos niveles de motivación y satisfacción, es decir, el individuo es el conjunto de trabajadores que rige la percepción y el impacto de los factores de riesgo tanto dentro como fuera del lugar de trabajo. (Rendón et al., 2021)

En cuanto a la solidez del trabajo, se menciona que utiliza el programa SPSS versión 26. Este programa fue muy útil para ejecutar los resultados y probar dos variables piloto con el método alfa de Cronbach para confirmar que se trataba de un cuestionario.

A lo largo de este estudio se realizaron análisis descriptivos para determinar si la hipótesis nula u otro tipo de hipótesis eran correctas y también ayudaron a determinar el coeficiente de determinación del que dependían las variables dependientes.

Además, otro punto fuerte de este trabajo es que los cálculos se realizan en el programa Excel, ya que se necesitó definir los juicios, intervalos, etc. desde el nivel bajo hasta el nivel alto.

Se registraron las notas del entrevistado para que sea fácil ver que 79 personal de enfermería participaron solo en esta encuesta. La debilidad del estudio es que la necesidad de identificar los resultados es tediosa y más difícil con

tamaños de muestra grandes, por lo que se debe priorizar un trabajo exhaustivo para incidir y corregir errores.

Este estudio se basa en realizar una buena labor ya que un buen estudio bien preparado puede llegar a complementarse con mucha más facilidad el entendimiento sobre este tema. Este esfuerzo actual es relevante para la gestión de mejoramiento de la calidad del hospital de Salitre, como lo demuestran las respuestas ya que los riesgos psicosociales por ende afectan al desempeño hospitalario y en general. Este estudio nos ayudará a saber más sobre cómo se sienten el personal mientras reciben tratamiento en el Hospital Salitre en el año 2023.

VI. CONCLUSIONES

1. Los riesgos psicosociales tienen mucho que ver con el desempeño laboral en el hospital de Salitre 2023, donde se determinó por el análisis inferencial mediante la fórmula de Kolmogorov-Smirnov, que se tiene un nivel de significancia menor a 0,005 determinando así el rechazo de la hipótesis nula. Se concluye que la relación entre estas dos variables, donde los riesgos psicosociales adquieren un nivel medio de 54,4% estos riesgos van a afectar al desempeño laboral con un 53,2% ya que no generan mucha aportación al hospital donde trabajan por verse afectados a distintas condiciones como las horas extras que no son pagadas o por el mayor incremento de trabajo, etc.
2. Se determinó por el análisis inferencial mediante la fórmula de Pearson del ,920 identificando que hay una relación directa entre los riesgos psicosociales y la suficiencia cognitiva es decir que ha mayor riesgos psicosocial mayor afectación a su suficiencia cognitiva. La suficiencia cognitiva también se va a ver afectada con un porcentaje bajo equivalente al nivel alto con el 5,3% ya que no se genera un trato eficiente para el personal de enfermería afectándoles así a la resolución de problemas por el cual se vean damnificados.
3. Se determinó por el análisis inferencial mediante la fórmula de Pearson del ,909 identificando que hay una relación directa entre los riesgos psicosociales y la aptitud afectiva es decir que ha mayor riesgos psicosocial mayor afectación a la aptitud afectiva.
4. Se determinó por el análisis inferencial mediante la fórmula de Pearson del ,879 identificando que hay una relación directa entre los riesgos psicosociales y la motivación profesional es decir que ha mayor riesgos psicosocial mayor afectación para una excelente motivación profesional del personal de enfermería en el hospital de Salitre 2023.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda implementar mayormente este tipo de encuesta para poder verificar como se encuentra el personal de salud referente a la salud mental. El área de calidad de atención al paciente debe implementar un sistema de medición de la calidad a través de encuestas de satisfacción. Esto significa que la atención adecuada debe evaluarse trimestralmente.
2. Se alienta al director o a los gerentes encargado del hospital de Salitre a desarrollar estándares de calidad de acuerdo con cuatro dimensiones establecidas, en primer lugar, psicología laboral, compensaciones y, en segundo lugar, motivación profesional. Para que así el personal de enfermería se sienta en un factible ambiente laboral.
3. Seria obligatorio mandar al personal de enfermería mayormente donde el psicólogo laboral que se realice un análisis mensual para ver cómo se encuentra sus niveles de ansiedad, estrés ya que estos componentes están relacionados con los riesgos psicosociales
4. Agregar un plan de antemano para asegurar el éxito ejecutivo, acompañado de actividades místicas de motivación para todos los empleados, de esta manera los empleados se involucran más en las decisiones que afectan a su trabajo y su desempeño.

REFERENCIAS

- Abanto. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermería del centro Quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima*. Lima, Perú: [Tesis de maestría; Universidad Cesar Vallejo].
- Agueda, e. a. (2022). Riesgos psicosociales en personal de salud del Perú: análisis de propiedades psicométricas del ISTAS 21. *Scielo* , vol.31 pp.115-119 Epub 21-Nov-2022. ISSN 1699-5988.
- Ancajima et al. (2023). *Factores de riesgos psicosociales durante la pandemia del covid-19 asociados a la salud mental en el personal de salud de un hospital Castrense lima-Peru*. [Tesis de maestría, universidad nacional de Callao].
- Arevalo. (2019). *Evaluación de riesgo psicosocial en el trabajo y su influencia en el desempeño laboral del personal asistencial del Centro de Salud de Morales. julio – diciembre 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
- Arnaud. (2018). Psychosocial risks and work related stress. 63(830). <https://doi.org/10.1016/j.soin.2018.09.004>. PMID: 30449465.
- Baião. (2023). *Quality of life and psychosocial risks of nurses involved in the battle against the COVID-19 pandemic*. Portugal: *Index de Enfermería*, 31(4), 265-269. Epub 17 de abril de 2023. <https://dx.doi.org/10.58807/indexenferm20225403>.
- Baltazar, G. r.-.. (2023). Relación entre cultura organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de salud en Querétaro, México. *Scielo* , vol.7 [citado 2023-05-21], e295. Disponible en: <<http://www.scielo.org.mx>.
- Barrios. (2010). Motivacion, satisfaccion y desempeño laboral en profesionales de enfermeria caso Hospitales tipo IV de la region centrooccidental de Venezuela . *Dialnet*, [Tesis Doctoral, Universidad de Deusto].
- Bastis. (8 de Noviembre de 2021). <https://online-tesis.com/>. Tesis : <https://online-tesis.com/metodo-hipotetico-deductivo/>
- Benadé. (2018). Exploring resilience in nurses caring for older persons. *Healthsagesondheid*. 138-49. <https://doi.org/10.1016/j.hsag.2017.01.003>

- Cayllahua R., T. J. (2022). "*Riesgo laboral en el personal de enfermería en la central de esterilización del hospital Regional de Zacarias Correa Valdivia de Huancavilca-2020*". Callao: [Tesis especialista en enfermería en centro quirúrgico, Universidad Nacional Del Callao] <http://repositorio.unac.edu.pe/>.
- Ceballos, S. y. (2018). Cuidado humanizado y riesgos psicosociales: una relación percibida por profesionales de enfermería en Chile. *Scielo*, vol.7, n.1 pp.3-16 <https://doi.org/10.22235/ech.v7i1.1537> .
- Cedeño K., C. M. (2018). Seguridad Laboral y Salud Ocupacional en los Hospitales del Ecuador. *Scielo*, 57-68 <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/822>.
- CEPYME. (30 de Junio de 2019). La satisfacción laboral en España, por encima de Alemania, Francia, Italia y Portugal. News. [Online]. págs. <https://cepymenews.es/satisfaccion-laboral>.
- Chaguay. (2022). *Estrés laboral y Desempeño laboral percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021*. Piura: [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo] <repositorio.ucv.edu.pe>.
- Chambi. (2019). *Factores de riesgo psicosocial relacionado con desempeño laboral en el personal profesional de enfermería*. . [tesis. Huancayo – Perú: Universidad Nacional].
- Cheverria. (2021). Horizonte de enfermería. *scielo*, Artículo recibido el 18 de enero de 2021. Aceptado en versión corregida el 26 de junio de 2021 <https://orcid.org/0000-0003-1099-8719>.
- Contrera, e. a. (2022). Riesgos psicosociales y calidad de vida en trabajadores de atención primaria: revisión integrativa. *Scielo*, vol.7 <https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.278>.
- Contrera, V. R. (2022). Riesgos psicosociales y calidad de vida en trabajadores de atención primaria: revisión integrativa. *Scielo* , vol.7 <https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.278>.

- Delgado. (2018). Nurses' resilience and the emotional labour of nursing work: an integrative review of empirical literature. *Int J Nurs Stud.* . 71–88. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2017.02.008>
- Delgado C. (2022). *"Factores de riesgos psicosocial y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital Chancay-Lima,2022"*. Lima: [Tesis de Mestría,Universidad Norbert Wiener]repositorio.uwiener.edu.pe.
- Espinoza E., Q. J. (2020). Factores de Riesgo Psicosocial Laboral: Métodos. *Riesgos Psicociales y Satisfacción Laboral En Empresas Que Prestan Servicios De Salud Ocupacional: Un Estudio En La Ciudad De Guayaquil* , 21-39.
- Esteban. (2018). Tipos de investigación. [Online], Available from: <https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>.
- Farfan. (2020). *Riesgos psicosociales y competencia laboral del Personal de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019*. Lima: [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo] repositorio.ucv.edu.pe.
- Galarza I., T. B. (28 de Enero de 2020). Riesgo psicosocial en el personal de enfermería.Servicio de Urgencia en hospital Universitario de Cartagena. *Scielo*, págs. 2(1).234-397 <https://doi.org/10.35290/re.v>.
- Galbany. (2018). Factors in the drop in the migration of Spanish-trained nurses: 1999–2007. *J Nurs Manag.* . 477-84. <https://doi.org/10.1111/jonm.12573>
- Gallego, R. y. (2023). Psychosocial and working conditions associated with burnout among health professionals of a highly complex hospital in Bogotá, Colombia. *Science Direct*, Volume 45, Pages 4-12 <https://doi.org/10.1016/j.ft.2021.12.006>.
- García., e. a. (2020). García-Iglesias JJ, Gómez-Salgado J, Ortega-Moreno M, Navarro-Abal Y. Relationship Between Work Engagement, Psychosocial Risks, and Mental Health Among Spanish Nurses: A Cross-Sectional Study. *Front Public Health.* 2021 Jan 26;8:627472. <https://doi.org/doi:10.3389/fpubh.2020.627472>. PMID: 33575245; PMCID: PMC7870998.

- Gimenez. (2020). Psychosocial Risks, Work Engagement, and Job Satisfaction of Nurses During COVID-19 Pandemic. 2(8:566896.). [https://doi.org/ doi: 10.3389/fpubh.2020.566896](https://doi.org/doi:10.3389/fpubh.2020.566896). PMID: 33330313; PMCID: PMC7716584.
- Gomez M., M. R. (19 de Julio de 2022). Estrés laboral a consecuencia de factores de riesgos psicosociales, extralaborales en el personal de salud del Centro Salud Tipo C San Rafael, Ciudad de Esmeraldas. *Sapienzas International Journal of Interdisciplinary Studies* , pág. <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i5.469>.
- Grados. (2021). *Factores de Riesgo Psicosocial y Desarrollo Organizacional en Personal Asistencial de una Clínica de Salud Lima 2021*. LIMA: [Universidad Cesar Vallejo, Repositorio ucv].
- Grimaldi. (2020). Relación médico-paciente en la enfermedad crónica. *Science* , Vol4(4) pag 1-6 [https://doi.org/10.1016/S1636-5410\(20\)44313-2](https://doi.org/10.1016/S1636-5410(20)44313-2).
- Guamanquisp. (2023). *Factores de riesgos psicosociales y motivación laboral en los colaboradores*. Ecuador: [Tesis de posgrado, Universidad tecnica Ambato].
- Gutierrez. (2023). Los Riesgos Psicosociales . *ebscohost* , 85, n. 2, p. 167–174, 2010. DOI 10.6036/2851. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=48667744&lang=es&site=eds-live>.
- Hernandez. (2019). *Metodología de la investigacion*. Bogota: Vol 6(6) 156-634.
- Hernández., e. a. (2014). Metodología de la investigación. *Mc Graw Hill*, (1era ed) vol1(2) pag 4-10.
- Huaman R., G. G. (2021). *Factores de riesgo psicosocial relacionado con desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael* . Santo Domingo: [Titulo licenciado de enfermeria,Universidad autonoma de ICA]<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/>.
- Hurtado P., M. (2 de Noviembre de 2018). . *Riesgos laborales en la central de esterilización del hospital general Ambato (less)*. Ecuador : [Tesis de

masterado, : Universidad Regional Autónoma de los]https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/9404.

- Ilic., e. a. (2017). relationships of work-related psychosocial risks, stress, individual factors and burnout–Questionnaire survey among emergency physicians and nurses. 2(1), 167-78. <https://doi.org/10.13075/mp.5893.00516>
- Ingaruca H. (2022). *Satisfacción profesional y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada de alta complejidad de Lima, 2022*. Lima: [Tesis para optar el título de especialista, Universidad Privada Norbert Wiener]repositorio.uwiener.edu.pe.
- Inocencia P. (2022). *Factores de riesgo psicosocial y el desempeño del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos De Mayo, Lima 2022*. Lima: [Tesis de Maestria, Universidad Norbert Wiener]bitstream/handle.
- Jaradat. ((2016)). Psychosomatic symptoms and stressful working conditions among Palestinian nurses: a cross-sectional study. *Contemp Nurse*. 381-97. <https://doi.org/10.1080/10376178.2016.1188018>
- Karesek. (1979). demands job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Adm Sci Q.* . 24:285–308. 10.2307/2392498 . <https://doi.org/https://doi.org/10.2307%2F2392498>
- Kubik., e. a. (2018). Nurses' health in the context of depressive symptoms. *Med Stud.* . 1(2), 147–52. <https://doi.org/10.5114/ms.2018.76876>
- Legido. (2020). The resilience of the Spanish health system against the COVID-19 pandemic. *Lancet Public Health*. 251–2. [https://doi.org/10.1016/S2468-2667\(20\)30060-8](https://doi.org/10.1016/S2468-2667(20)30060-8)
- Lobato. (2023). *Rotación laboral y desempeño profesional en personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempos de COVID-19, 2022*. Ecuador : [Tesis Maestria, Univeridad Cesar Vallejo]repositorio.ucv.edu.pe.
- Loli R, .. A. (2008). *Agotamiento Laboral en Profesionales de la Salud de Lima Metropolitana*. [Tesis de Mestria, Universidad de Peru].

- López. (2018). *Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia*,. Lima: [Tesis de maestría; Universidad Cesar Vallejo] repositorio.ucv.edu.pe.
- Lopez A., R. A. (15 de Septiembre-Octubre de 2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, págs. 5(5)3-10 https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.887.
- Loukidou., e. a. (2009). in the workplace: more than monotonous tasks. *Int J Manag Rev.* . 381-405. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00267>.
- Marmolejo. (2021). *Prevalencia del Síndrome de Burnout, Factores Psicosociales y Desempeño Laboral en Profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia, Guayaquil, 2021*. Lima: [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]repositorio.ucv.edu.pe.
- Mejía., e. a. (2018). Efecto del aceite esencial de Peperomia dolabriformis y meditación mindfulness en niveles de ansiedad y estrés académico de estudiantes universitarios. *Dialnet*, Vol. 12 - N.º 1: 9-14.
- Miñano. (2022). Psychosocial risk factors that, Fatores de risco psicossociais que afetam. *18(1)*, 1-16. <https://doi.org/https://doi.org/10.18270/rce.v18i1.2308>
- Naranjo D. (2021). *“Identificar al estrés laboral como principal riesgo psicosocial emergente en el personal de enfermería de un centro de salud de primer nivel de atención”*. Guayaquil: [Tesis de magister, ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL]dspace.espol.edu.ec.
- Navas. (2023). *Desempeño y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Municipal Bicentenario de Guayaquil 2022*. Piura: [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo] repositorio.ucv.edu.pe.
- Orozco G., O. G. (31 de diciembre de 2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en el personal de salud Hospital Básico “Asdrúbal De la Torre”-2020. *Psychosocial risk factors and work stress in health personnel Asdrúbal de la Torre Basic Hospital- 2020. La U Investiga.*, págs. 7(2):53-67.

- Orozco S, V. P. (16 de Marzo de 2020). Psychological well-being, stress and psychosocial factors in workers of governmental institutions of Jalisco-Mexico. *Revista de ciencias sociales*, págs. 26(1): p. 25-30.
- Oscátegui G. (2020). *Riesgos laborales y desempeño laboral en los trabajadores de un Instituto Especializado de Salud 2019* . Lima: [Tesis de Maestria, Universidad Cesar Vallejo]repositorio.ucv.edu.pe.
- Panchana. (2022). *Factores psicosociales y ergonomicos que influyen en el personal de enfermeria que labora en el hospital básico Dr. Rafael Serrano López, la libertad 2022-2023*. La libertad: [tesis de Maestria, Universidad estata peninsula de Santa Elena] repositorio.upse.edu.ec.
- Rebaza. (2022). *Riesgo psicosocial y estrés laboral en el personal de salud de la microred huimbayoc del departamento san martin, 2021*. <https://doi.org/>[Tesis de maestria, Universidad cesar vallejo]
- Reymundo. (2022). *Riesgo psicosocial y clima organizacional en el personal de salud de un hospital público en Chincha - Perú, 2022*. [Tesis de maestria, Universidad Cesar Vallejo].
- Rita, G. E. (2018). Stress e engagement na profissão de enfermagem: Análise de dois contextos internacionais. *Science* , . spe6, p. 59-64, <https://doi.org/10.19131/rpesm.0214>.
- Robles, y. M. (2019). Emotional salary in the work performance of nursing staff: Case of the Emergency Area of a Public Hospital of the Province of Los Rios. *Science*, Volumen 3 | No 16 pag 12-19 <https://orcid.org/0000-0003-4954-7616>.
- Rueda. (2014). *Resumen Introducción El problema*. Venezuela : [Universidad Nacional ,Experimental de los Llanos Centrales Romulo Gallegos.] .
- Salazar J. (2022). *Factores de riesgo psicosocial en personal de salud en el área de emergencia en un hospital de tercer nivel de Guayaquil*. Guayaquil: [Tesis de Grado,Universidad Internacioal SEK]repositorio.uisek.edu.e.

- Salcedo. (2018). *Motivación y satisfacción laboral en el personal de enfermería en el Hospital de Apoyo San Francisco de Ayacucho, 2018*. Lima: [Universidad Peruana Union, Escuela de posgrado] repositorio.upeu.edu.pe.
- Schaufeli. (2019). An ultra-short measure for work engagement: the UWES-3 validation across five countries. *Eur J Psychol Assess.* 577-91. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000430>
- Schaufeli., e. a. (2002). The measurement of work engagement and burnout: a comparative analytic approach. *J Happiness Stud.* 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Segovia. (2023). *Lambayeque**: [Tesis para optar la maestría, Universidad Nacional Pedro Gallo]repositorio.unprg.edu.
- Shamary V. (2021). *Ausentismo Laboral y Factores de Riesgo Psicosocial en el Usuario Interno del Hospital General Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2021*. Guayaquil: [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo] repositorio.ucv.edu.pe.
- Sulema U. (2020). *Satisfacción laboral del personal del vicariato apostólico de esmeralda del centro médico de especialidades San Vicente Paul*. Esmeraldas: [Tesis de masterado, Pontificia universidad católica del Ecuador]repositorio.pucese.edu.ec.
- Sulema U. (2020). *Satisfacción laboral del personal del vicariato apostólico de Esmeraldas del Centro Médico de especialidades San Vicente de Paul 2019*. Esmeraldas: [Título de Masterado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]repositorio.pucese.edu.ec.
- Tomala M. (2021). *Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario*. Jipijapa : [Tesis de grado, Universidad estatal del Sur de Manabi] <http://repositorio.unesum.edu.ec/>.
- Unir. (2020). *Psicología Laboral: ¿qué es y cómo afecta al entorno de trabajo? Scielo*.

- Vallejos. (2022). *Riesgos psicosociales y desempeño laboral en el personal de enfermería del Centro de Salud de Santa Cruz*. Chiclayo: [Tesis de maestría; Universidad Cesar Vallejo] repositorio.ucv.edu.pe.
- Vallejos D. (2022). *Riesgos psicosociales y desempeño laboral en el personal de enfermería del Centro de Salud de Santa Cruz*. CHICLAYO: [Tesis para obtener la maestría, Universidad cesar Vallejo] repositorio.ucv.edu.pe.
- Vander. (2018). Witte H. Perceived control and psychological contract breach as explanations of the relationships between job insecurity, job strain and coping reactions: towards a theoretical integration. *Stress Health*. 6(3), 100-16. <https://doi.org/10.1002/smi.2584>
- Vander. (2018). The job insecurity scale: a psychometric evaluation across five European countries. *Eur J Work Organ Psychol*. 364–80. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.745989>
- Vega. (2013). *Psychosocial risk factors, stress and their relationship with performance: a comparison between health centers..* Chile: [citado 2023 Jul 01] ; 21(2): 111-128. Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382013000200002&lng=es. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4696026.pdf>
- Vega. (2001). *Risque psychosocial: le model demande-control- support social*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. *Risque psychosocial: le model demande-control- support social*.
- Vergara I. (2022). *Estrés laboral y Desempeño laboral percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021*. Guayaquil : [Tesis de Masterado, Universidad Cesar Vallejo]repositorio.ucv.edu.pe.
- Vinueza. (2021). *Calidad de atención y satisfacción en usuarios externos del área de emergencia del Hospital Teodoro Maldonado Carbo, Ecuador, 2020*. Piura: [Tesis de Maestría; Universidad cesar vallejo]repositorio.ucv.edu.pe.

ANEXO

ANEXO 1. Tabla de operacionalización de las variables

VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Escala	Niveles
Riesgos Psicosociales	Estos riesgos psicosociales están constantemente en los labores y principalmente si es en el área de salud ya que está relacionado con las personas en situaciones delicadas, y la correspondencia del trabajo, afectando así si es que se tiene un incremento del trabajo y afectando también a la salud tanto física como emocionalmente del personal de enfermería teniendo problemas como la ansiedad, estrés, malos ánimos, menor reducción de trabajo. (Cayllahua; 2022)	El instrumento que se va a usar tiene como autor a (Abanto, 2018) tiene como modelo a las encuestas de Moncada, Llorens, Et al. Se va a calcular el tiempo teniendo como resultado que las personas van a demorar 20 minutos y el personal que se va a encuestar es el personal de enfermería, consta de 20 preguntas que van a estar subdivididas en 5 dimensiones la primera dimensión es psicología laborales va a estar dirigida desde el ítem 1 al 5, la segunda dimensión será el trabajo activo y el incremento de destrezas va a estar dirigida desde el ítem 6 al 10, la tercera dimensión será las compensaciones va a estar dirigida desde el ítem 11 al 15, como cuarta dimensión se va a referir a la doble presencia va a estar dirigida desde el ítem 16 al 18 y como última dimensión esta la doble presencia va a estar dirigida desde el ítem 19 al 20	psicologías laborales	Exigencia Emocional	Ordinal	Bajo Medio Alto
			Compensaciones	Cadencia laboral		
			Trabajo activo y el incremento de destrezas	Reconocimiento		
			Doble presencia	Condiciones del empleo		
				Nuevas destrezas		
				Enseñanza ingeniosa		
				Carga por los quehaceres domésticos		
				Preocupación por los problemas interfamiliares		

VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Escala	Niveles
Desempeño laboral	El desempeño laboral no es independiente del contexto general de la organización, por lo que vale la pena hablar de su importancia en la gestión empresarial. se considera un argumento benefico ya que es evidente en el mundo del trabajo, realizando innumerables estudios para identificar cuales son las características que afectan al personal en el area de salud aunque regularmente ya conocemos pero falta de identificar que es lo que influyen. (Sulema; 2020)	El instrumento que se va a usar tiene como autor a (López, 2018) guiado por el modelo de (Ramírez, 2013), se va a considerar 3 dimensiones, con 20 ítems en las encuestas que se van a realizar va a estar calificad desde bajo, regular y alto.	Suficiencia cognitiva	Mente activa	Ordinal	
			Actitud afectiva	Resolución dificultades	de	
				Competencia planificación	de	
				Consideración por la vida	por la	Bajo
	Consideración por el medio ambiente logros	por el	Medio			
	Epistemología normas	de	Alto			
		Motivación profesional				

Anexo 2. Encuesta del instrumento del cuestionario de riesgos psicosociales

Con la información obtenida en este cuestionario se podrá comprobar cómo están las condiciones en la que labora el personal de salud teniendo como objetivo la identificación y medir aquellos problemas que se encuentran dentro del ámbito laboral.

Respuesta en escala de Likert. Nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3), casi siempre (4)

		ITEMS					
		N°	Preguntas	1	2	3	4
Exigencia emocional	1	¿Los enfermeros están en constante seguimiento con el desarrollo progresivo de la salud en los pacientes?					
	2	¿Usted tiene que afrontar situaciones complicadas?					
	3	¿Usted cree que esta labor llega afectar a la salud mental?					
	4	¿Usted asiste en la psicóloga del hospital para desahogarse?					
Ritmo de trabajo	5	¿Usted en este trabajo tiene que guardar sus emociones y no darles					
	6	¿Usted en este trabajo tiene que guardar sus emociones y no darles a notar que siente?					
	7	¿Usted cree que está sano mentalmente con el tiempo que lleva laboreando?					
	8	¿Usted cree que sería bueno agregar un ambiente relajante con plantas aromatizadas?					
Dimensión: Compensaciones							
Reconocimiento	9	¿Sus superiores llegan a reconocer el mejoramiento que hace día a día?					
	10	¿En esta labor a usted le reconocen el trabajo realizado?					
Condiciones del trabajo	11	¿estaría dispuesto a que lo remuevan de su contrato?					
	12	¿usted está de acuerdo en que le cambien de labor cada vez que los gerentes quieran?					
Dimensiones: Trabajo activo y el incremento de destrezas							

Trabajo activo	13	¿Le asignan a usted una gran cantidad de trabajo?				
	14	¿A usted la tarea que se compromete hacer le parece fundamental?				
Incremento de	15	¿Mejoraría algo de las normas para tener una mejor condición en el trabajo?				
	16	¿Usted aprende día a día nuevos conocimientos?				
Dimensión: Doble presencia						
Cargas por quehaceres	17	¿usted cuando está haciendo su trabajo piensa en lo que le exige el hogar?				
	18	¿Cuándo se encuentra afuera de su hogar y no completa con sus tareas se quedan sin realizarlas?				
Preocupación por los	19	¿Usted interactúa con sus hijos muy a menudo?				
	20	¿Hay momentos en los que debería estar en el lado laboral y domestico?				

Encuesta del Instrumento del cuestionario de desempeño laboral

Con la información obtenida en este cuestionario se podrá comprobar cómo están las condiciones en la que labora el personal de salud teniendo como objetivo la identificación y medir aquellos problemas que se encuentran dentro del ámbito laboral.

Respuesta en escala de Likert. Nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3), casi siempre (4)

VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL						
ITEMS					ESCALA	
Dimensión: Suficiencia cognitiva						
Nº	Preguntas	1	2	3	4	
Mente activa	1	¿Contacta e introduce nuevas formas de trabajar cuando no puede realizar algo?				
	2	¿Creo que las habilidades que todos deberían tener es el cumplimiento de metas institucionales?				
	3	¿Cuándo usted está laborando se olvida de todos los problemas exteriores?				
	4	¿busca distintas maneras si no sabe algo de su labor?				
Resolución de dificultades	5	¿Usted realiza programas de innovación para el fin de lucro de los que son atendidos por usted?				
	6	¿Utilizo los recursos disponibles para resolver problemas?				
	7	¿usted cuando tiene guardia no le afecta en resolver dificultades?				
	8	¿al no obtener entendimiento de algo usted busca la manera de encontrar información y resolver aquel tema que no tiene conocimiento?				
Dimensión: Actitud afectiva						
Consideración por la vida	9	¿Usted maneja con moderación el estrés que es causado por el trabajo?				
	10	¿da usted resultados creativos para las dificultades que se afrontan en el trabajo?				
	11	¿Usted cree que los pacientes consideran su labor?				
Consideración por el medio ambiente	12	¿Se da charlas motivadoras para la relación que hay entre el ambiente y la salud a nivel personal?				
	13	¿usted alienta a los demás enfermeros para trabajar con reciprocidad y cuidado a la naturaleza?				
	14	¿Llega a tomar decisiones que afecten al medio ambiente por causa de su profesión?				
Dimensión: Motivación profesional						
logros	15	¿Aprovecha usted las oportunidades que tengo profesionalmente y así me siento altamente motivado?				

	16	¿usted se siente motivado por recibir un ascenso de su desempeño?				
	17	¿A usted le asignan bonos como una motivación?				
Desarrollo profesional	18	¿Usted reúne información antes de llegar a una solución?				
	19	¿Considera usted que ir diariamente motivado ayuda a un mejor rendimiento?				
	20	¿usted tiene un ambiente confortable para un descanso nocturno?				

Anexo 3. Consentimiento Informado

Título de la investigación: **“Riesgos psicosociales y desempeño laboral del personal de enfermería en el hospital de Salitre 2023”**.

Investigador (a) (es): **Jiménez Muriel, Cindy Lisbeth**

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada **“Riesgos psicosociales y desempeño laboral del personal de enfermería en el hospital de Salitre 2023”**, cuyo objetivo es **determinar la relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral del personal de enfermería en el hospital de Salitre 2023**.

Esta investigación es desarrollada por **Jiménez Muriel, Cindy Lisbeth** estudiante de **posgrado del programa de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud, de la Universidad César Vallejo del campus Piura**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución **Personal de salud de un hospital de Salitre**.

Describir el impacto del problema de la investigación.

El problema que se va a tratar es el manejo de los riesgos psicosociales y el desempeño en este establecimiento de salud de parte del personal de salud hacia los pacientes.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:
Riesgos psicosociales y desempeño laboral del personal de enfermería en el hospital de Salitre 2023
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente del área de enfermería de la institución de salud. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) **Jiménez Muriel, Cindy Lisbeth** email: cjimenezmu@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor: **MBA. García Parilla, Joyce Daniela** email: jgarciapa@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Anexo 4. Matriz de evaluación por juicios de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento del riesgo laboral creado por Jiménez Cindy teniendo como modelo a Abanto en el año, 2018. 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 como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Alarcon Gomez, Carlos Javier
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de Formación académica:	Médico general en funciones hospitalarias
Áreas e experiencia profesional:	Magister en seguridad y salud ocupacional
Institución donde labora:	Hospital Luis Vernaza
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Gestión de las relaciones públicas en la institución gubernamental del distrito de Pimentel y el relacionamiento con su población.

2. Propósito de la evaluación:

- a. Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

4. SOPORTE TEÓRICO

DESCRIBIR EN FUNCIÓN AL MODELO TEÓRICO

Escala/AREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Cuestionario riesgos psicosociales	Psicologías laborales	se la conoce como la psicología del trabajador ya que la empresa en la que laboran van estudiando los procesos de aquellos empleadores. (Unir, 2020)
	Compensaciones	Se refieren al esfuerzo invertido y las recompensas obtenidas. esto es para los trabajadores como garante de la estabilidad y reconocimiento de la empresa de trabajo completo. Este es un factor de seguridad. Pasado en la remuneración pudiendo motivar y lograr los resultados laborales deseados. (Delgado; 2022)
	Trabajo activo y el incremento de destrezas	En esta dimensión los autores Moncada, Llorens, Navarro Kristensen, (2005) Definen como el desarrollo que se tiene en el ámbito laboral que son controladas personalmente por ellos donde el empleador se va a

		manejar con mayor facilidad por el aprendizaje que va adquiriendo con el tiempo.
	Doble presencia	En relación con el trabajo estresante y el estrés familiar por problemas y exigencias familiares que afectan el desempeño laboral, se enumeran por ámbito laboral aceptando el tiempo que los empleados que dedican a la actividad del profesionalismo que afecta la convivencia familiar y social. (Fernández; 2010)

5. Presentación de Instrucciones para el Juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Cuestionario de Jiménez Cindy teniendo como modelo de Abanto en el año, 2018.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD 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 estas.
	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.
COHERENCIA 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.

	¿Usted asiste en la psicóloga del hospital para desahogarse?	4	4	4	
Ritmo de trabajo	¿Usted en este trabajo tiene que guardar sus emociones y no darles	4	4	4	
	¿Usted en este trabajo tiene que guardar sus emociones y no darles a notar que siente?	4	4	3	
	¿Usted cree que está sano mentalmente con el tiempo que lleva laboreando?	3	4	4	
	¿Usted cree que sería bueno agregar un ambiente relajante con plantas aromatizadas?	3	4	4	

- Segunda dimensión: **Compensaciones**
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar las estrategias de compensaciones del personal interno de enfermería del Hospital de Guayaquil, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento	¿Sus superiores llegan a reconocer el mejoramiento que hace día a día?	4	4	4	
	¿En esta labor a usted le reconocen el trabajo realizado?	4	4	4	
Condiciones del trabajo	¿estaría dispuesto a que lo remuevan de su contrato?	4	4	4	
	¿usted está de acuerdo en que le cambien de labor cada vez que los gerentes quieran?	4	4	3	

- Tercera dimensión: Trabajo activo y el incremento del personal
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar las estrategias de trabajo activo y el incremento del personal interno de enfermería del Hospital de Guayaquil, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo activo	¿Le asignan a usted una gran cantidad de trabajo?	4	4	4	
	¿A usted la tarea que se compromete hacer le parece fundamental?	4	4	4	
Incremento de conocimientos	¿Mejoraría algo de las normas para tener una mejor condición en el trabajo?	4	3	4	
	¿Usted aprende día a día nuevos conocimientos?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Doble presencia
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar las estrategias de doble presencia del personal interno de enfermería del Hospital de Guayaquil, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
cargas por quehaceres	¿usted cuando está haciendo su trabajo piensa en lo que le exige el hogar?	4	4	4	
	¿Cuándo se encuentra afuera de su hogar y no completa con sus tareas se quedan sin realizarlas?	3	4	4	

Preocupación por los problemas interfamiliares	¿Usted interactúa con sus hijos muy a menudo?	4	4	4	
	¿Hay momentos en los que debería estar en el lado laboral y domestico?	3	4	4	

Carlos Alarcón
Firma del evaluador

Observaciones

Opinión de aplicabilidad: Aplicable(x)

Aplicable: Después de corregir ()

No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Alarcón Gómez, Carlos Javier

DNI: 1204204026

Especialidad de validador: Medico en general en funciones hospitalarias

10 mayo del 2023

¹ pertenencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulario

² relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ claridad: Se entiende sin dificultad alguna el anuncio del ítem, e conciso, exacto y directo.

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

Carlos Alarcón
Firma del evaluador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento del riesgo laboral creado por Jiménez Cindy teniendo como modelo a Abanto en el año, 2018. 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 como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Carrillo Suárez, Ketty Karolina
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de Formación académica:	Maestría en diseño curricular
Áreas e experiencia profesional:	Enfermera Responsable de promoción y prevención de salud
Institución donde labora:	Hospital Luis Vemaza
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Prevalencia del síndrome de Burnout en cirujanos dentistas de la región Amazonas, 2021.

2. Propósito de la evaluación:

- a. Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del cuestionario de Jiménez Cindy teniendo como modelo de Abanto en el año, 2018.

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Riesgos psicosociales
Autores:	Jiménez Cindy
Procedencia:	Abanto (2018)
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Profesionales de salud por vía virtual y presencial
Significación:	consta de 20 preguntas que vana estar subdividas en 4 dimensiones para los riesgos psicosociales y 3 dimensiones para el desempeño laboral

4. SOPORTE TEÓRICO

DESCRIBIR EN FUNCIÓN AL MODELO TEÓRICO

Escala/AREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Cuestionario riesgos psicosociales	Psicologías laborales	se la conoce como la psicología del trabajador ya que la empresa en la que laboran van estudiando los procesos de aquellos empleadores. (Unir, 2020)
	Compensaciones	Se refieren al esfuerzo invertido y las recompensas obtenidas. esto es para los trabajadores como garante de la estabilidad y reconocimiento de la empresa de trabajo completo. Este es un factor de seguridad. Pasado en la remuneración pudiendo motivar y lograr los resultados laborales deseados. (Delgado; 2022)
	Trabajo activo y el incremento de destrezas	En esta dimensión los autores Moncada, Llorens, Navarro Kristensen, (2005) Definen como el desarrollo que se tiene en el ámbito laboral que son controladas personalmente por ellos donde el empleador se va a

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA 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

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

- Primera dimensión: Psicologías laborales
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar las estrategias de psicología laborales del personal interno de enfermería del Hospital de Guayaquil, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Exigencia emocional	¿Los enfermeros están en constante seguimiento con el desarrollo progresivo de la salud en los pacientes?	4	4	4	
	¿Usted tiene que afrontar situaciones complicadas?	4	4	4	
	¿Usted cree que esta labor llega a afectar a la salud mental?	4	4	4	

	¿Usted asiste en la psicóloga del hospital para desahogarse?	4	4	4	
Ritmo de trabajo	¿Usted en este trabajo tiene que guardar sus emociones y no darles	4	4	4	
	¿Usted en este trabajo tiene que guardar sus emociones y no darles a notar que siente?	4	4	4	
	¿Usted cree que está sano mentalmente con el tiempo que lleva laboreando?	4	4	4	
	¿Usted cree que sería bueno agregar un ambiente relajante con plantas aromatizadas?	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Compensaciones**
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar las estrategias de compensaciones del personal interno de enfermería del Hospital de Guayaquil, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento	¿Sus superiores llegan a reconocer el mejoramiento que hace día a día?	3	4	3	
	¿En esta labor a usted le reconocen el trabajo realizado?	4	4	4	
Condiciones del trabajo	¿estaría dispuesto a que lo remuevan de su contrato?	4	4	4	
	¿usted está de acuerdo en que le cambien de labor cada vez que los gerentes quieran?	4	4	4	

--	--	--	--	--	--


- Tercera dimensión: **Trabajo activo y el incremento del personal**
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar las estrategias de trabajo activo y el incremento del personal interno de enfermería del Hospital de Guayaquil, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo activo	¿Le asignan a usted una gran cantidad de trabajo?	4	4	4	
	¿A usted la tarea que se compromete hacer le parece fundamental?	4	4	4	
Incremento de conocimientos	¿Mejoraría algo de las normas para tener una mejor condición en el trabajo?	4	4	4	
	¿Usted aprende día a día nuevos conocimientos?	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Doble presencia**
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar las estrategias de doble presencia del personal interno de enfermería del Hospital de Guayaquil, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
cargas por quehaceres	¿usted cuando está haciendo su trabajo piensa en lo que le exige el hogar?	3	4	4	
	¿Cuándo se encuentra afuera de su hogar y no completa con sus tareas se quedan sin realizarlas?	4	4	4	

Preocupación por los problemas interfamiliares	¿Usted interactúa con sus hijos muy a menudo?	4	4	4	
	¿Hay momentos en los que debería estar en el lado laboral y domestico?	4	4	4	


Firma del evaluado

Información Personal

Identificación: 0924182231

[Imprimir Información](#)

Nombres: CARRILLO SUAREZ KETTY KAROLINA

Género: FEMENINO

Nacionalidad: ECUADOR

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
MAGISTER EN DISEÑO CURRICULAR	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	Nacional		1006-15-89057279	2015-03-16	

Título(s) de tercer nivel de grado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
LICENCIADA EN ENFERMERIA	UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO	Nacional		1024-06-697170	2006-07-10	



República del Ecuador

Activar Windows
Ve a Configuración

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento del desempeño laboral elaborado por Jiménez Cindy guiado por López, 2018. 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 como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Sucetty Gemabell Goya Castro
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de Formación académica:	Especialista en enfermería general
Áreas de experiencia profesional:	Licenciada Operativa
Institución donde labora:	Hospitales del Día Parroquia Letamendi
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (x) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Desempeño laboral y el síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Hospital del niño en la ciudad de Guayaquil.

2. Propósito de la evaluación:

- b. Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

	Motivación Profesional	Tiene como variable la motivación intrínseca y la motivación extrínseca las personas impulsan sus objetivos considerando así factores externos e internos correspondientes con sus condiciones que trasciende en sus motivos. (Delgado; 2022)
--	------------------------	---

5. Presentación de Instrucciones para el Juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Ramírez & Saavedra (2019) De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD 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 estas.
	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.
COHERENCIA 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.

3. Datos del cuestionario del desempeño laboral elaborado por Jiménez Cindy guiado por López, 2018

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Desempeño laboral
Autores:	Jiménez Cindy
Procedencia:	López (2018)
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Profesionales de salud por vía virtual y presencial
Significación:	esta encuesta se realizó con 20 preguntas (Fatima, 2018) en la cual yo he agregado 5 preguntas más adicionales

4. Soporte Teórico

Describir en función al modelo teórico

Escala/AREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Cuestionarios del desempeño laboral	Suficiencia cognitiva	Pueden comprender la capacidad de aprendizaje del candidato, Aplicando nuevos conocimientos y resolviendo dificultades, es la capacidad que tiene aquellos sujetos al momento de manejar problemas afrontando sus habilidades que adquirido a lo largo del tiempo o tambien aprendiendo nuevas habilidades. (Farfan., 2020)
	Actitud afectiva	desarrolla la denominada actitud con un componente emocional o sensitivo hacia el sujeto. También podemos señalar que en el mundo profesional se trata de los sentimientos ya que eso es el reflejo que da uno como personal o medico en su día a día en el aspecto laboral. (Grimaldi; 2020)

RELEVANCIA 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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Suficiencia cognitiva
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar las estrategias de suficiencia cognitiva del personal interno de enfermería del Hospital de Guayaquil, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mente activa	¿Contacta e introduce nuevas formas de trabajar cuando no puede realizar algo?	4	4	4	
	¿Creo que las habilidades que todos deberían tener es el cumplimiento de metas institucionales?	4	4	3	
	¿Cuándo usted está laborando se olvida de todos los problemas exteriores?	4	4	3	

	¿busca distintas maneras si no sabe algo de su labor?	4	4	4	
Resolución de dificultades	¿Usted realiza programas de innovación para el fin de lucro de los que son atendidos por usted?	4	4	4	
	¿Utilizo los recursos disponibles para resolver problemas?	3	4	4	
	¿usted cuando tiene guardia no le afecta en resolver dificultades?	4	4	4	
	¿al no obtener entendimiento de algo usted busca la manera de encontrar información y resolver aquel tema que no tiene conocimiento?	4	4	4	


- Segunda dimensión: Actitud Afectiva
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar las estrategias de actitud afectiva del personal interno de enfermería del Hospital de Guayaquil, 2023.

INICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Consideración por la vida	¿Usted maneja con moderación el estrés que es causado por el trabajo?	4	4	4	
	¿da usted resultados creativos para las dificultades que se afrontan en el trabajo?	3	4	4	
	¿Usted cree que los pacientes consideran su labor?	4	4	4	
	¿Se da charlas motivadoras para la relación que hay entre el	4	4	4	

Consideración por el medio ambiente	ambiente y la salud a nivel personal?	4	4	4	
	¿usted alienta a los demás enfermeros para trabajar con reciprocidad y cuidado a la naturaleza?	4	4	4	
	¿Llega a tomar decisiones que afecten al medio ambiente por causa de su profesión?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Motivación profesional
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar las estrategias de motivación profesional del personal interno de enfermería del Hospital de Guayaquil, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Logros	¿Aprovecha usted las oportunidades que tengo profesionalmente y así me siento altamente motivado?	4	4	4	
	¿usted se siente motivado por recibir un ascenso de su desempeño?	4	4	4	
	¿A usted le asignan bonos como una motivación?	4	4	4	
Desempeño Laboral	¿Usted reúne información antes de llegar a una solución?	4	4	4	
	¿Considera usted que ir diariamente motivado ayuda a un mejor rendimiento?	3	4	4	
	¿usted tiene un ambiente confortable para un descanso nocturno?	4	4	4	



Firma del evaluador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento del desempeño laboral elaborado por Jiménez Cindy guiado por López, 2018. 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 como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Guadalupe Rivera, Federico Javier
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de Formación académica:	Maestría en salud pública
Áreas de experiencia profesional:	Responsable en enfermería
Institución donde labora:	Hospitales Guasmo Sur
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Factores del clima organizacional y su relación con el síndrome de Burnout en enfermeros de un hospital nivel III-1, Lima 2022

2. Propósito de la evaluación:

- b. Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del cuestionario del desempeño laboral elaborado por Jiménez Cindy guiado por López, 2018

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Desempeño laboral
Autores:	Jiménez Cindy
Procedencia:	López (2018)
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Profesionales de salud por vía virtual y presencial
Significación:	esta encuesta se realizó con 20 preguntas (Fatima, 2018) en la cual yo he agregado 5 preguntas más adicionales

4. Soporte Teórico

Describir en función al modelo teórico

Escala/AREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Cuestionarios del desempeño laboral	Suficiencia cognitiva	Pueden comprender la capacidad de aprendizaje del candidato, Aplicando nuevos conocimientos y resolviendo dificultades, es la capacidad que tiene aquellos sujetos al momento de manejar problemas afrontando sus habilidades que adquirido a lo largo del tiempo o tambien aprendiendo nuevas habilidades. (Farfan., 2020)
	Actitud afectiva	desarrolla la denominada actitud con un componente emocional o sensitivo hacia el sujeto. También podemos señalar que en el mundo profesional se trata de los sentimientos ya que eso es el reflejo que da uno como personal o medico en su dia a dia en el aspecto laboral. (Grimaldi; 2020)

	Motivación Profesional	Tiene como variable la motivación intrínseca y la motivación extrínseca las personas impulsan sus objetivos considerando así factores externos e internos correspondientes con sus condiciones que trasciende en sus motivos. (Delgado; 2022)
--	------------------------	---

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Ramírez & Saavedra (2019) De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD 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 estas.
	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.
COHERENCIA 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.

RELEVANCIA 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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Suficiencia cognitiva
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar las estrategias de suficiencia cognitiva del personal interno de enfermería del Hospital de Guayaquil, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mente activa	¿Contacta e introduce nuevas formas de trabajar cuando no puede realizar algo?	4	4	4	
	¿Creo que las habilidades que todos deberían tener es el cumplimiento de metas institucionales?	4	4	3	
	¿Cuándo usted está laborando se olvida de todos los problemas exteriores?	3	4	4	

	¿busca distintas maneras si no sabe algo de su labor?	4	4	3	
Resolución de dificultades	¿Usted realiza programas de innovación para el fin de lucro de los que son atendidos por usted?	4	3	4	
	¿Utilizo los recursos disponibles para resolver problemas?	3	3	4	
	¿usted cuando tiene guardia no le afecta en resolver dificultades?	4	4	4	
	¿al no obtener entendimiento de algo usted busca la manera de encontrar información y resolver aquel tema que no tiene conocimiento?	4	4	4	

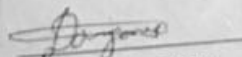
- Segunda dimensión: Actitud Afectiva
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar las estrategias de actitud afectiva del personal interno de enfermería del Hospital de Guayaquil, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Relevan cia	Observacione s/ Recomendacione s
Consideración por la vida	¿Usted maneja con moderación el estrés que es causado por el trabajo?	3	4	4	
	¿da usted resultados creativos para las dificultades que se afrontan en el trabajo?	4	4	4	
	¿Usted cree que los pacientes consideran su labor?	4	4	4	
	¿Se da charlas motivadoras para la relación que hay entre el	4	4	4	

¿usted alienta a los demás enfermeros para trabajar con reciprocidad y cuidado a la naturaleza?	4	4	4	
¿Llega a tomar decisiones que afecten al medio ambiente por causa de su profesión?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Motivación profesional
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar las estrategias de motivación profesional del personal interno de enfermería del Hospital de Guayaquil, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Logros	¿Aprovecha usted las oportunidades que tengo profesionalmente y así me siento altamente motivado?	3	4	4	
	¿usted se siente motivado por recibir un ascenso de su desempeño?	4	4	4	
	¿A usted le asignan bonos como una motivación?	4	4	4	
Desempeño Laboral	¿Usted reúne información antes de llegar a una solución?	4	4	4	
	¿Considera usted que ir diariamente motivado ayuda a un mejor rendimiento?	4	4	4	
	¿usted tiene un ambiente confortable para un descanso nocturno?	4	4	3	


Firma del evaluado

Información Personal

Identificación: 1205149550

Nombres: GUADALUPE RIVERA FEDERICO JAVIER

Género: MASCULINO

Nacionalidad: ECUADOR

Imprimir Información

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
MAGISTER EN SALUD PUBLICA	UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO	Nacional		1024-2020-2184500	2020-03-02	

Título(s) de tercer nivel de grado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
LICENCIADO EN ENFERMERIA	UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO	Nacional		1013-07-791514	2007-10-30	

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento del desempeño laboral elaborado por Jiménez Cindy guiado por López, 2018. 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 como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Lara Perlaza, Luis Mauricio
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de Formación académica:	Responsable de Calidad Hospitalaria
Áreas de experiencia profesional:	Licenciado en enfermería
Institución donde labora:	Hospital de especialidades Dr. Abel Gilbert Pontón
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (x) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Violencia en el lugar de trabajo hacia el personal de enfermería, mito o realidad.

2. Propósito de la evaluación:

- c. Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del cuestionario del desempeño laboral elaborado por Jiménez Cindy guiado por López, 2018

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Desempeño laboral
Autores:	Jiménez Cindy
Procedencia:	López (2018)
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Profesionales de salud por vía virtual y presencial
Significación:	esta encuesta se realizó con 20 preguntas (Fatima, 2018) en la cual yo he agregado 5 preguntas más adicionales

4. Soporte Teórico

Describir en función al modelo teórico

Escala/AREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Cuestionarios del desempeño laboral	Suficiencia cognitiva	Pueden comprender la capacidad de aprendizaje del candidato, Aplicando nuevos conocimientos y resolviendo dificultades, es la capacidad que tiene aquellos sujetos al momento de manejar problemas afrontando sus habilidades que adquirido a lo largo del tiempo o tambien aprendiendo nuevas habilidades. (Farfan., 2020)
	Actitud afectiva	desarrolla la denominada actitud con un componente emocional o sensitivo hacia el sujeto. También podemos señalar que en el mundo profesional se trata de los sentimientos ya que eso

		es el reflejo que da uno como personal o medico en su día a día en el aspecto laboral. (Grimaldi; 2020)
	Motivación Profesional	Tiene como variable la motivacion intrinseca y la motivacion extrinseca las personas impulsa sus objetivos considerando así factores externos e internos correspondiente con sus condiciones que trasciende en sus motivos. (Delgado; 2022)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Ramírez & Saavedra (2019) De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD 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 estas.
	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.
COHERENCIA	1. totalmente en desacuerdo (no	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	cumple con el criterio)	
	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.
RELEVANCIA 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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Suficiencia cognitiva
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar las estrategias de suficiencia cognitiva del personal interno de enfermería del Hospital de Guayaquil, 2023.


INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Mente activa	¿Contacta e introduce nuevas formas de trabajar cuando no puede realizar algo?	4	4	4	
	¿Creo que las habilidades que todos deberían tener es el cumplimiento de metas institucionales?	4	4	4	
	¿Cuándo usted está laborando se olvida de todos los problemas exteriores?	3	4	4	
	¿busca distintas maneras si no sabe algo de su labor?	4	4	4	
Resolución de dificultades	¿Usted realiza programas de innovación para el fin de lucro de los que son atendidos por usted?	4	4	4	
	¿Utilizo los recursos disponibles para resolver problemas?	4	4	4	
	¿usted cuando tiene guardia no le afecta en resolver dificultades?	4	4	4	
	¿al no obtener entendimiento de algo usted busca la manera de encontrar información y resolver aquel tema que no tiene conocimiento?	4	4	3	

- Segunda dimensión: Actitud Afectiva
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar las estrategias de actitud afectiva del personal interno de enfermería del Hospital de Guayaquil, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Consideración por la vida	¿Usted maneja con moderación el estrés que es causado por el trabajo?	3	4	4	
	¿Se da usted resultados creativos para las dificultades que se afrontan en el trabajo?	4	4	4	
	¿Usted cree que los pacientes consideran su labor?	4	4	4	
Consideración por el medio ambiente	¿Se da charlas motivadoras para la relación que hay entre el ambiente y la salud a nivel personal?	4	4	4	
	¿Usted alienta a los demás enfermeros para trabajar con reciprocidad y cuidado a la naturaleza?	3	4	4	
	¿Llega a tomar decisiones que afecten al medio ambiente por causa de su profesión?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Motivación profesional
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar las estrategias de motivación profesional del personal interno de enfermería del Hospital de Guayaquil, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Logros	¿Aprovecha usted las oportunidades que tengo profesionalmente y así me siento altamente motivado?	4	4	4	
	¿usted se siente motivado por recibir un ascenso de su desempeño?	4	4	4	
	¿A usted le asignan bonos como una motivación?	3	4	4	
Desempeño Laboral	¿Usted reúne información antes de llegar a una solución?	4	4	4	
	¿Considera usted que ir diariamente motivado ayuda a un mejor rendimiento?	4	4	4	
	¿usted tiene un ambiente confortable para un descanso nocturno?	4	4	3	


 Firma del evaluador

Información Personal

Identificación: 0801904624

Imprimir Información

Nombres: LARA PERLAZA LUIS MAURICIO

Género: MASCULINO

Nacionalidad: ECUADOR

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
ESPECIALISTA EN CIRUGIA GENERAL	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	Nacional		1006-13-88038108	2013-08-02	
ESPECIALISTA EN CIRUGIA ONCOLOGICA	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	Nacional		1006-2019-2083179	2019-04-11	
MASTER UNIVERSITARIO EN DIRECCION Y GESTION SANITARIA	UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE LA RIOJA	Extranjero		7241171420	2020-12-29	

Observaciones

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable(x)**

Aplicable: Después de corregir ()

No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Lara Perlaza, Luis Mauricio

DNI: 1204204026

Especialidad de validador: Lic. En enfermería responsable de la calidad Hospitalaria


10 mayo del 2023

¹ pertenencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulario

² relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ claridad: Se entiende sin dificultad alguna el anuncio del ítem, e conciso, exacto y directo.

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


Firma del evaluador

Anexo 6.- prueba piloto de la variable riesgos psicosociales

Confiabilidad instrumento completo

	Riesgos Picosociales																			
	Psicología laborales								Compensaciones				Trabajo Activo				Doble presencia			
	PL1	PL2	PL3	PL4	PL5	PL6	PL7	PL8	C9	C10	C11	C12	TA13	TA14	TA15	TA16	DP17	DP18	DP19	DP20
Encuestado 1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	7	5	7	7	7
Encuestado 2	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	6	7	6	7	6	6	7	6
Encuestado 3	6	7	7	6	6	6	7	6	7	7	7	6	6	6	7	7	6	7	7	7
Encuestado 4	7	6	7	6	6	6	6	7	6	7	7	5	6	6	6	7	6	7	6	6
Encuestado 5	4	4	4	4	4	6	4	6	4	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	7
Encuestado 6	4	4	4	4	4	4	4	6	7	7	7	7	7	3	5	5	5	5	3	3
Encuestado 7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	7	5	4	4	4
Encuestado 8	3	1	1	1	4	4	4	4	4	7	6	3	5	1	5	3	3	3	3	3
Encuestado 9	3	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	1	7	2
Encuestado 10	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	1	1	3	3	6	2	2	2

Anexo 7.- prueba piloto de la variable riesgos psicosociales

Confiabilidad instrumento completo

	Riesgos Picosociales																			
	Psicología laborales								Compensaciones				Trabajo Activo				Doble presencia			
	PL1	PL2	PL3	PL4	PL5	PL6	PL7	PL8	C9	C10	C11	C12	TA13	TA14	TA15	TA16	DP17	DP18	DP19	DP20
Encuestado 1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	7	5	7	7	7
Encuestado 2	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	6	7	6	7	6	6	7	6
Encuestado 3	6	7	7	6	6	6	7	6	7	7	7	6	6	6	7	7	6	7	7	7
Encuestado 4	7	6	7	6	6	6	6	7	6	7	7	5	6	6	6	7	6	7	6	6
Encuestado 5	4	4	4	4	4	6	4	6	4	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	7
Encuestado 6	4	4	4	4	4	4	4	6	7	7	7	7	7	3	5	5	5	5	3	3
Encuestado 7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	7	5	4	4	4
Encuestado 8	3	1	1	1	4	4	4	4	4	7	6	3	5	1	5	3	3	3	3	3
Encuestado 9	3	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	1	7	2
Encuestado 10	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	1	1	3	3	6	2	2	2

Anexo 8.- confiabilidad del instrumento de la variable Riesgos psicosociales

Estadística Relativa		
Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basado en elementos estandarizados	N de ítems
,942	,983	24

Item-Estadística total				
	Medidas de Escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de Escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregidos	Alfa de Cronbach si los elementos se han suprimidos
VAR00001	183,70	4618,011	,962	,939
VAR00002	183,90	4593,656	,940	,938
VAR00003	183,90	4568,767	,945	,938
VAR00004	184,10	4598,322	,937	,938
VAR00005	183,80	4631,956	,938	,939
VAR00006	183,30	4725,567	,721	,941
VAR00007	183,40	4685,378	,851	,940
VAR00008	156,90	3193,878	,929	,956
VAR00009	182,80	4730,400	,808	,941
VAR00010	183,30	4650,678	,888	,939
VAR00011	182,90	4643,211	,798	,939
VAR00012	183,00	4631,333	,860	,939
VAR00013	183,70	4657,567	,867	,939
VAR00014	162,90	3782,322	,882	,938
VAR00015	183,30	4649,567	,868	,939
VAR00016	184,10	4664,544	,836	,940
VAR00017	183,40	4713,156	,764	,940
VAR00018	183,10	4660,544	,769	,940
VAR00019	169,30	4022,678	,910	,935
VAR00020	183,30	4818,678	,340	,943
VAR00021	183,90	4592,322	,908	,938

VAR00022	183,50	4661,833	,722	,940
VAR00023	183,50	4692,278	,703	,940
VAR00024	169,60	4089,156	,919	,934

Anexo 9.- confiabilidad del instrumento de la variable Riesgos psicosociales

ítem- Total de estadística				
	Medidas de Escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de Escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregidos	Alfa de Cronbach si los elementos se han suprimidos
VAR00001	195,80	3029,289	,744	,904
VAR00002	196,10	3013,656	,751	,903
VAR00003	195,60	3024,711	,672	,904
VAR00004	196,10	3016,100	,791	,903
VAR00005	195,80	3055,067	,749	,905
VAR00006	194,80	3134,844	,557	,908
VAR00007	195,60	3065,156	,801	,905
VAR00008	195,00	3100,667	,827	,906
VAR00009	160,60	2056,044	,808	,925
VAR00010	195,50	3036,278	,848	,904
VAR00011	194,90	3078,767	,698	,906
VAR00012	194,80	3101,956	,697	,906
VAR00013	195,40	3129,600	,527	,908
VAR00014	195,10	3113,211	,686	,907
VAR00015	196,30	3047,567	,861	,904
VAR00016	169,00	2463,556	,856	,897
VAR00017	195,80	3068,178	,760	,905
VAR00018	195,50	3011,389	,825	,903
VAR00019	195,50	3164,278	,304	,909
VAR00020	196,30	2977,567	,879	,902
VAR00021	195,90	3006,544	,798	,903
VAR00022	195,90	3055,656	,680	,905
VAR00023	171,90	2263,433	,900	,899

Anexo 10.- Validez del cuestionario de Desempeño Laboral

Tabla 2 Validez del cuestionario de Desempeño Laboral

ITEMS	CLARIDAD UV AIKEN	RELEVANCIA UV AIKEN	COHERENCIA UV AIKEN
1	1	0,90	0,90
2	1	1	0,90
3	1	1	0,90
4	1	1	1
5	1	1	1
6	1	1	1
7	1	1	1
8	1	1	1
9	1	1	1
10	0,90	0,90	1
11	1	0,90	1
12	1	1	1
13	1	1	0,90
14	1	1	0,90
15	1	1	1
16	1	0,90	1
17	1	0,90	1
18	1	1	1
19	1	1	1
20	0,90	1	1

Nota: Índice de acuerdo de Aiken del instrumento de Desempeño Laboral

ITEMS	CLARIDAD UV AIKEN	RELEVANCIA UV AIKEN	COHERENCIA UV AIKEN
1	0,90	1	1
2	1	1	1
3	1	1	1
4	1	1	1
5	1	0,90	1
6	1	0,90	1
7	0,90	1	1
8	0,90	1	1
9	1	1	1
10	1	1	1
11	1	0,90	0,90
12	0,90	1	0,90
13	0,80	0,90	0,90
14	0,90	0,90	1
15	1	0,90	1
16	0,90	0,90	1
17	1	1	1
18	1	1	1
19	1	1	1
20	1	1	1

Tabla 3: Validez del cuestionario de Riesgos Psicosociales

Anexo 11. Ficha técnica del instrumento 1: Riesgos psicosociales

Datos informativos

Denominación: cuestionario

Tipo de instrumento: Correlacional-descriptivo

Institución: Hospital de Salitre

Fecha de aplicación: Junio

Autor: Cindy Jiménez

Medición: Riesgos psicosociales

Administración: Personal de salud

Tiempo de aplicación: 15 minutos

Forma de aplicación: Individual

OBJETIVO

Analizar correctamente si existe riesgos psicosociales en estas respectivas dimensiones.

CAPACIDAD ESPECIFICA A EVALUARSE

1.-Riesgos psicosociales-Compensación:

- Reconocimiento, condiciones del trabajo

2.-Riesgos Psicosociales-Trabajo activo y el incremento de destrezas:

- Nuevas destrezas, enseñanzas ingeniosas

3.- Riesgos Psicosociales-Doble presencia:

- Carga por los quehaceres doméstico, preocupación por los problemas interfamiliares.

Instrucciones

1. El cuestionario sobre riesgos psicosociales consta de 20 Ítems correspondiendo a prácticas: que está repartido desde el ítem 1 al 4 para la variable exigencia emocional, del ítem 5 al 8 correspondiente a la variable ritmo de trabajo esta dimensión corresponde a la psicología laboral , la siguiente dimensión corresponde a las compensaciones que se subdivide en variables de reconocimiento que va desde el ítem 9 y 10 la variable condiciones del trabajo va desde el ítem 11 y 12 en la dimensión trabajo activo y el incremento de destrezas correspondiente a la variable trabajo activo desde el ítem 13 y 14 y la variable

incremento del trabajo va desde el ítem 15 y 16 la dimensión doble presencia corresponde a los ítem 17 al 20.

2. Se procederá a usar cuatro niveles que van a estar clasificado para ir describiendo las dimensiones: donde estará subdividido en nivel bajo, nivel medio y nivel alto correspondiendo desde el 1 que sea el mínimo y el máximo 20
3. Se han establecido de acuerdo con la escala de Likert. Nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3), casi siempre (4), siempre (5) para la valoración de cada pregunta asignada.

Materiales

Cuestionario, pluma

Evaluación

1. **Nivel para cada una de las dimensiones:** El puntaje parcial se obtendrá realizando la operación de suma para cada dimensión correspondiente a los ítems que conforma cada uno.
2. **Nivel de eventos adversos:** El puntaje final se obtienen sumando primero las dimensiones, y el nivel que corresponde al director del hospital.

Ficha técnica del instrumento 2: Desempeño Laboral

Datos informativos

Denominación: cuestionario

Tipo de instrumento: Correlacional-descriptivo

Institución: Hospital de Salitre

Fecha de aplicación: Junio

Autor: Cindy Jiménez

Medición: Desempeño laboral

Administración: Personal de salud

Tiempo de aplicación: 15 minutos

Forma de aplicación: Individual

OBJETIVO

Analizar correctamente si existe riesgos psicosociales en estas respectivas dimensiones.

CAPACIDAD ESPECIFICA A EVALUARSE

1.-Desempeño Laboral -Suficiencia cognitiva:

Mente afectiva, resolución de dificultades, competencia de planificación

2.-Desempeño Laboral -Actitud afectiva:

Consideración por la vida, consideración por el medio ambiente

3.- Desempeño Laboral-Motivación profesional:

Logros, epistemologías de normas

Instrucciones

1. El cuestionario sobre desempeño laboral va a estar dividido en tres dimensiones la primera dimensión corresponde a la suficiencia cognitiva mente activa, resolución de dificultades van desde el ítem (1 al 8) y en la dimensión actitud afectiva la variable que representa la consideración por la vida y por el medio ambiente va desde el ítem 9 al 13, en la dimensión motivación profesional va a estar la variable de logros y desarrollo profesional que va a estar desde el ítem 15 al 20.
2. En la respuesta para que se le haga factible al personal de enfermería, y no demore mucho tiempo en la realización de la encuesta se va a usar la escala ordinal donde estará compuesta en Nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3), casi siempre (4), siempre (5)
3. Las dimensiones que se realiza se procederán a subdividir en nivel alto, medio y bajo

Materiales

Cuestionario, pluma

Evaluación

3. **Nivel para cada una de las dimensiones:** El puntaje parcial se obtendrá realizando la operación de suma para cada dimensión correspondiente a los ítems que conforma cada uno.

4. **Nivel de eventos adversos:** El puntaje final se obtienen sumando primero las dimensiones, y el nivel que corresponde al director del hospital. obteniéndose el nivel de liderazgo transformacional del director de la I.E.

Anexo 12.- Carta de presentación



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Piura, 17 de Junio del 2023

SEÑOR

Dr. William Zea Morales Msc

DIRECTOR DEL HOSPITAL OSWALDO JERVIS ALARCON DE SALITRE

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación

REFERENCIA : Solicitud del (a) interesado (a) de fecha: 17 de Junio del 2023

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo (a) cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Piura, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: CINDY LISBETH JIMENEZ MURIEL
- 2) Programa de estudio : Maestría
- 3) Mención : Gestión de los Servicios de la Salud
- 4) Ciclo de estudio : Tercer ciclo
- 5) Título de Tesis : “RIESGOS PSICOSOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL DE SALITRE 2023”

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Dr. Martín Edwin García Ramírez
DIRECTOR EPG-UCV- PIURA