



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión de los factores psicosociales y el desempeño laboral del personal de enfermería en quirófano de un hospital de Lima - 2023

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

AUTORA:

Estela Sabrera, Matilde Susang (orcid.org/0000-0003-3219-4164)

ASESORES:

Dra. León Marrou, Maria Elena (orcid.org/0000-0002-5083-296X)

Dra. Cabrera Chaupin, Saba Asunción (orcid.org/0000-0002-9473-5854)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria:

A Dios, por permitirme tener una hermosa familia, por ser la motivación para cada día, llegar más lejos en mi vida y en mi carrera profesional.

Agradecimiento:

A mi Madre, por todo su apoyo incondicional, por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad; este logro se lo debo a ella, motivándome constantemente en alcanzar mis anhelos.

Gracias Madre.

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de Contenido.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I.Introducción.....	1
II.Marco teórico.....	5
III.Metodología.....	15
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2 Variables y operacionalización.....	16
3.3 Población, muestra y muestreo.....	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	20
3.5 Procedimientos.....	22
3.6 Método de análisis de datos.....	22
3.7 Aspectos éticos.....	22
IV.Resultados.....	24
V.Discusión.....	42
VI.Conclusiones.....	47
VII.Recomendaciones.....	49
Referencias.....	50
Anexos	
Anexo 1: Tabla de matriz de operacionalización de variables.....	56
Anexo 2. Instrumento de recolección de datos.....	57
Anexo 3: Validación de instrumentos.....	64
Anexo 4: Consentimiento informado UCV.....	91

Índice de tablas

Tabla 1. Expertos que validaron el cuestionario de gestión de los factores psicosociales y el desempeño laboral.....	21
Tabla 2. Estadística de fiabilidad.....	21
Tabla 3. Resultados de la variable N°1: Gestión de los factores psicosociales.....	24
Tabla 4. Resultados de la dimensión N°1: Exigencias psicológicas.....	25
Tabla 5. Resultados de la dimensión N°2: Trabajo activo y posibilidad de desarrollo	27
Tabla 6. Resultados de la dimensión N°3: Apoyo social y calidad de liderazgo.....	28
Tabla 7. Resultados de la variable N°2: Desempeño laboral.....	30
Tabla 8. Resultados de la dimensión N°1: Satisfacción laboral.....	31
Tabla 9. Resultados de la dimensión N°2: Trabajo en equipo.....	33
Tabla 10. Resultados de la dimensión N°3: Comunicación.....	35
Tabla 11. Hipótesis general: Resultados correlacionales de la gestión de los factores psicosociales sobre el desempeño laboral.....	37
Tabla 12. Hipótesis específica 1: Correlación de las exigencias psicológicas sobre el desempeño laboral.....	38
Tabla 13. Hipótesis específica 2: Correlación de trabajo activo y posibilidad de desarrollo sobre el desempeño laboral.....	39
Tabla 14. Hipótesis específica 3: Correlación de apoyo social y calidad de liderazgo sobre el desempeño laboral.....	41

Índice de figuras

Figura 1: Resultados porcentuales de la variable gestión de los factores psicosociales.....	24
Figura 2: Resultados porcentuales de la dimensión N°1: Exigencias Psicosociales	26
Figura 3: Resultados porcentuales de la dimensión N°2: Trabajo activo y posibilidad de desarrollo.....	27
Figura 4: Resultados porcentuales de la dimensión N°3: Apoyo social y calidad de liderazgo.....	29
Figura 5: Resultados porcentuales de la variable desempeño laboral.....	30
Figura 6. Resultados porcentuales de la dimensión N°1: Satisfacción laboral.....	32
Figura 7: Resultados porcentuales de la dimensión N°2: Trabajo en equipo.....	34
Figura 8: Resultados porcentuales de la dimensión N°3: Comunicación.....	35

RESUMEN

El desarrollo de esta investigación, se realizó con el objetivo de determinar la relación entre la gestión de los factores psicosociales y el desempeño laboral, del personal de enfermería en quirófano, de un Hospital de Lima, 2023. El tipo de investigación fue de tipo aplicada. El diseño metodológico que se uso fue el enfoque cuantitativo, el diseño de investigación empleado fue no experimental, el diseño adoptado fue de corte transversal, con un enfoque descriptivo correlacional y se empleó en enfoque del método hipotético deductivo. La población estuvo conformada por 86 enfermeras de quirófano. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento para recolectar los datos fue el cuestionario. Para determinar la validez de los instrumentos se usó el juicio de expertos y la confiabilidad por el Coeficiente Alfa de Cronbach fue 0.72 en el cuestionario de los factores psicosociales y 0.95 en el cuestionario de desempeño laboral. Como resultado se obtuvieron valores de significancia fue 0.001, lo cual es inferior a ($p < 0.05$) con una correlación positiva moderada de (0.193) inversamente proporcional, comprendiéndose que a mayor gestión de los factores psicosociales menor será su desempeño laboral, el resultado descriptivo nos dio un nivel medio de 44.2% para la variable de los factores psicosociales y un nivel en desacuerdo de 39.5 % para la variable desempeño laboral. Concluyendo que existe una relación significativa entre la gestión de los factores psicosociales y el desempeño laboral del personal de enfermería en quirófano, de un Hospital de Lima 2023.

Palabras clave: *Gestión, factores psicosociales, desempeño laboral.*

ABSTRACT

The development of this research was carried out with the objective of determining the relationship between the management of psychosocial factors and job performance, of the nursing staff in the operating room, of a Hospital in Lima, 2023. The type of research was applied. . The methodological design that was used was the quantitative approach, the research design used was non-experimental, the design adopted was cross-sectional, with a descriptive correlational approach and the hypothetical deductive method approach was used. The population consisted of 86 operating room nurses. The technique used was the survey and the instrument to collect the data was the questionnaire. To determine the validity of the instruments, expert judgment was used and the reliability by Cronbach's Alpha Coefficient was 0.72 in the psychosocial factors questionnaire and 0.95 in the job performance questionnaire. As a result, significance values were 0.001, which is less than ($p < 0.05$) with a moderate positive correlation of (0.193) inversely proportional, understanding that the greater the management of psychosocial factors, the lower their job performance will be, the descriptive result It gave us a mean level of 44.2% for the psychosocial factors variable and a level of disagreement of 39.5% for the job performance variable. Concluding that there is a significant relationship between the management of psychosocial factors and the work performance of nursing staff in the operating room, of a Hospital in Lima 2023.

Keywords: *Management, psychosocial factors, job performance.*

I. INTRODUCCIÓN

Los riesgos son elementos que incrementan la posibilidad de que ocurran sucesos negativos durante un procedimiento médico. (MINSA, 2020). La gestión de riesgos es un procedimiento mediante el cual, tras la caracterización del riesgo, se aplican las medidas más adecuadas para minimizar el riesgo identificado y reducir su impacto, logrando el resultado deseado. (MINSA, 2020).

Los riesgos psicosociales son circunstancias que se dan en el ambiente de trabajo, que están vinculadas con la estructuración profesional, el argumento de la ocupación y el desempeño de sus funciones, que tienen la competencia de influir en el crecimiento laboral y en el bienestar de los trabajadores. (OMS, 2019).

El desempeño que los empleados demuestran a la organización también permite identificar áreas de impacto positivo y negativo, y la medición del desempeño tiene como objetivo mejorarlo para alcanzar las metas establecidas. (Mejillón, 2017).

El personal dedicado a la atención médica, en particular los profesionales de enfermería, que labora en quirófano, están expuestos a múltiples factores laborales, principalmente los factores psicosociales, al estar en contacto directo y permanente con pacientes que padecen diversas enfermedades infecto contagiosas; es así que la exposición a diferentes enfermedades, deberán ser diagnosticadas, propagadas e identificadas, para evitar que el personal de salud se enferme. Los estilos y las circunstancias laborales han experimentado modificaciones significativamente, generando nuevas situaciones que implican retos psicosociales para mantener la salud y el estado de bienestar de los colaboradores con muchos factores estresantes en el lugar de trabajo. La mayoría de ellos están preocupados por el incremento en la cantidad de sus labores, las largas horas de empleo y la disminución de los descansos. Además, existe el temor de enfermarse y contraer enfermedades, si no se implementan las precauciones necesarias. (MINSA, 2020).

Los individuos que realizan sus labores desde su hogar, son vulnerables a factores psicosociales particulares, como la sensación de estar apartado, las fronteras difusas entre las responsabilidades laborales y la vida familiar, con un incremento en la posibilidad de enfrentar situaciones de violencia en el hogar. Los despidos y beneficios reducidos han dejado a cantidad de trabajadores poniendo en duda lo que les depara en el porvenir laboral. Los factores psicosociales podrían

elevar los niveles de tensión y desencadenar trastornos en la salud tanto física como mental, si no se evalúan y manejan adecuadamente. Las reacciones psicológicas incluyen una sensación de ánimo reducido, falta de incentivo, agotamiento extremo, sentimientos de inquietud, desánimo profundo y pensamientos autodestructivos. (Sureda et al, 2019). También pueden manifestarse una gama diversa de respuestas corporales, incluyendo trastornos en la digestión, alteraciones en el apetito y la masa corporal, reacciones en la piel, sensación de cansancio, afecciones cardiovasculares, desórdenes en el sistema músculo-esquelético, jaquecas y otros tipos de molestias sin causa aparente.

Además, desde un punto de vista psicosocial, un ambiente desfavorable puede ejercer una influencia considerable en la eficiencia laboral, a través de la falta de asistencia y presentismo, menor compromiso laboral y menor esfuerzo laboral (tanto en términos de calidad como de desempeño en relación con la carga de trabajo). El aumento de la tensión y agotamiento pueden disminuir la exactitud en la ejecución laboral, incrementando el riesgo de errores y aumentar la posibilidad de sufrir heridas y percances laborales. (Sureda et al, 2019).

En un Hospital de Lima, en el área de Quirófano, se da dos modalidades de turnos (el turno fijo y el turno de guardias o grupo de Emergencia), observándose que el personal asistencial de quirófano, está en mayor exposición y contacto directo a fluidos corporales, excreciones en general, dispositivos de punción, jeringas e instrumental quirúrgico contaminado del paciente, siendo de importancia la ejecución precisa de protocolos de seguridad y bienestar en el entorno laboral, por el personal asistencial con el propósito de llevar a cabo actividades que promuevan la prevención de la salud. Dentro de este contexto, en el servicio de quirófano, de un hospital de Lima, al que está expuesto el personal de enfermería, se enfrenta la gestión de los diversos factores psicosociales, que están afectando el bienestar físico y el rendimiento en el trabajo, es por ello que se formula la siguiente pregunta ¿Cuál es la relación entre la gestión de los factores psicosociales y el desempeño laboral, del personal de enfermería en quirófano, de un hospital de Lima 2023?

Como justificación práctica, se ha comprobado que se puede gestionar los factores psicosociales, lo que permite evaluar la gravedad de los elementos presentes en el procedimiento del trabajo específico y en base a estos factores,

desarrollar medidas preventivas para reducirlos o eliminarlos, siendo necesario un plan preventivo, adoptando un perfil de riesgo para cada área de trabajo, medidas de control para cada función que desempeñan los empleados e incluso para cada condición física o biológica individual, logrando así el éxito en que los directivos y empleados estén conscientes de su presencia, en beneficio de los enfermeros quirúrgicos, de las instituciones y del país, promoviendo la salud ocupacional, repercutiendo significativamente en la calidad de atención, brindada para el bien del paciente.

La investigación propone, como justificación teórica, mencionar la labor que realiza el personal de enfermería, caracterizándose por tener una finalidad de trabajo muy peculiar, permitiendo desarrollar habilidades mentales y físicas en las diferentes cirugías de alta complejidad, pudiendo ser potencialmente nocivos o generadores de enfermedades, tanto para el equipo quirúrgico como para el paciente. Por lo que es necesario que se identifiquen y gestionen los factores psicosociales, específicamente en el servicio de quirófano, poniendo en práctica el reglamento interno salud y protección en el ámbito laboral. (Essalud), obteniendo de esta manera, un nivel de protección necesario, a fin de disminuir el riesgo de adquirir enfermedades psicosociales durante el quehacer laboral. También se hace mención como justificación metodológica, se utilizará la encuesta, que se llevará a cabo de manera confidencial, destacándose como la herramienta principal, la cual será adaptada y validada a través de la evaluación de especialistas, igualmente pasarán mediante la demostración de fiabilidad de las variables. Los efectos generados por estas herramientas, serán muy beneficiosos, ya que contribuirán significativamente a gestionar la disminución de los riesgos psicosociales en las enfermeras durante su desempeño laboral y mejorar los procesos en el quirófano, evitando contagios entre el personal de salud. Así mismo, como objetivo general fue: Determinar la relación entre la gestión de los factores psicosociales y el desempeño laboral, del personal de enfermería en quirófano, de un Hospital de Lima, 2023. En tal sentido, se menciona los objetivos específicos: a) Determinar la relación entre las exigencias psicológicas y el desempeño laboral, del personal de enfermería en quirófano, de un Hospital de Lima 2023; b) Determinar la relación entre el trabajo activo y posibilidad de desarrollo sobre el desempeño laboral, del personal de enfermería en quirófano, de un Hospital de Lima, 2023 y c) Determinar

la relación entre apoyo social y calidad de liderazgo sobre el desempeño laboral, del personal de enfermería en quirófano, de un Hospital de Lima, 2023. Como hipótesis general se planteó: Existe relación significativa entre la gestión de los factores psicosociales y el desempeño laboral, del personal de enfermería en quirófano, de un Hospital de Lima, 2023. Y como Hipótesis específicas, se menciona: a) Existe relación significativa entre las exigencias psicológicas y el desempeño laboral del personal de enfermería en quirófano, de un Hospital de Lima, 2023; b) Existe relación significativa entre el trabajo activo y posibilidad de desarrollo sobre el desempeño laboral del personal de enfermería en quirófano, de un Hospital de Lima, 2023 y c) Existe relación significativa entre Apoyo social y calidad de liderazgo sobre el desempeño laboral del personal de enfermería en quirófano, de un Hospital de Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional se tiene diferentes antecedentes sobre el tema en estudio, Orozco et al (2019), en Colombia, en su artículo, “Factores de riesgo psicosocial que impactan a los enfermeros”. El propósito fue el de analizar diversos aspectos de riesgo psicosocial, incluyendo la planificación de horarios laborales, la administración y dinámica interpersonal, así como factores inherentes al entorno y las tareas laborales, más que factores de riesgo a nivel global. Son lo opuesto al liderazgo transformacional. Por lo tanto, el nivel de estrés no puede ser nocivo porque el estrés está relacionado con los elementos que implican peligros cotidianos, el entorno de trabajo, la rudeza y el final de las tareas del hogar. Por otro lado Sureda et al. (2019) en España, en su Tesis “Factores de riesgo psicosocial, conflicto organizacional y satisfacción laboral en profesionales de la Salud”, cuyo propósito fue examinar la interacción entre los elementos del riesgo psicosocial, el conflicto organizacional y el grado de contenido en la labor de los empleados en el ámbito de la atención médica. Se empleó un enfoque de estudio transversal selectivo y se incluyó una muestra de 249 colaboradores. Los efectos revelaron que los riesgos psicosociales y los conflictos organizacionales eran más pronunciados, mientras que la satisfacción laboral era menor. Como conclusión, se determinó que este estudio proporciona evidencia de que los riesgos psicosociales son factores primordiales que influyen directamente en la aparición de conflictos laborales en el personal del sector salud. Por lo tanto, para incrementar el nivel de contenido en el trabajo y disminuir los desacuerdos, resulta fundamental anticiparse a los elementos que contribuyen al riesgo psicosocial.

Según Pozo Eugenio (2018), en Quito-Ecuador, en su Tesis “Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda.”, llevó a cabo una investigación descriptiva, el propósito de la cual fue establecer la existencia de riesgos psicosociales y comprender los riesgos predominantes asociados al rendimiento laboral. El grupo poblacional consistió en 26 empleados al cual se les administró el cuestionario ISTAS 21, que es una herramienta de medición de riesgos psicosociales. obteniéndose los siguientes resultados: En cuanto a los riesgos psicosociales, en relación a la inseguridad se obtuvo desfavorable (81%) seguido a la estima (73%)

y en cuanto a las exigencias psicológicas (58%), y en relación al desempeño laboral fueron aceptables. Salvador et al. (2015), Barcelona- España, en su Tesis "Exposición a riesgos psicosociales entre la población asalariada en España: Valores de referencia de las 21 dimensiones del cuestionario COPSOQ ISTAS21", realizó un estudio transversal de muestreo polietápico por conglomerados, cuyo objetivo fue mostrar las recientes cifras o rangos de referencia de las situaciones psicosociales en el ámbito laboral según el enfoque metodológico de COPSOQ ISTAS21. La población estuvo conformada por 7.612 trabajadores, a quienes se le realizó una entrevista domiciliaria con el cuestionario, obteniéndose los siguientes resultados: Se logró una tasa de participación del 60%, en relación a Las propiedades de las escalas y los patrones de referencia de las 21 dimensiones del método COPSOQ ISTAS21 se caracterizaron por una consistencia interna aceptable en todas las dimensiones (rango: 0,69 a 0,91), a excepción de la dimensión de posibilidades de relación social, la cual mostró una consistencia interna baja (0,52). Las dimensiones de claridad de rol (35,06% de las personas obtuvo una puntuación dentro del intervalo de 100 a 93,75) y sentimiento de grupo (29,6% del conjunto de personas evaluadas, un porcentaje pertenecía al intervalo de puntuaciones entre 100 y 91,67), las puntuaciones altas tuvieron una mayor concentración de población, mientras que las de doble presencia (34,02%) y esconder emociones (27,74%), siendo las puntuaciones más bajas las que registraron una mayor concentración de población entre 0-12,5 respectivamente. Asimismo Asante et al. (2019), en Guangdong-China, Llevó a cabo una investigación transversal titulado "Factores de riesgo psicosocial del personal médico primario rural y su relación con el agotamiento y la calidad de vida". El objetivo principal fue investigar los de riesgo psicosocial que afectan al personal de salud que trabaja en el nivel de atención primaria, y examinar cómo se vinculan con el estrés, el agotamiento en el trabajo y el nivel de vida. El grupo estudiado estaba conformado por 873 colaboradores de la salud, distribuidos en 108 centros de atención primaria. Se encontró que el 74,6% de la muestra tenía mala calidad de vida, y los trabajadores estresados tenían mejor nivel de vida. La conclusión es que el ambiente de trabajo del personal médico es difícil, la presión se encuentra en niveles elevados, mientras que la calidad de vida se presenta como insatisfactoria. En lo que respecta a los antecedentes nacionales se cita a: Segovia

Silvia (2022), en Lambayeque-Perú, en su Tesis “Riesgos psicosociales laborales del profesional enfermero ante pandemia por COVID-19 en Centro quirúrgico del Hospital Regional Docente Las Mercedes.”, cuyo propósito consistió en analizar los factores psicosociales laborales a los que se enfrentan los enfermeros en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente Las Mercedes durante la pandemia de COVID-19. El enfoque metodológico adoptado fue cuantitativo, de carácter descriptivo, utilizando un diseño transversal sin carácter experimental. La población estuvo compuesto por un total de 20 enfermeras pertenecientes al Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente Las Mercedes. Se empleó un cuestionario como herramienta para evaluar la variable en estudio. Los hallazgos indicaron que, desde la perspectiva del personal, en lo que respecta a la dimensión de exigencias psicológicas, existe un riesgo elevado, ya que se identificaron demandas que afectan negativamente la eficacia y el desempeño de las tareas del personal. Además, por otra parte, se constató que en la dimensión de retribución, igualmente existe un nivel de riesgo significativo debido a las disparidades salariales en comparación con otros hospitales. Por último, se observó que la situación de doble presencia también representa un riesgo considerable, ya que prolongar el horario laboral habitual tiene un impacto notable en la capacidad para realizar eficazmente las tareas cotidianas. En ese mismo sentido Grados Tineo (2021), en Lima-Perú, en su Tesis “Factores de riesgo psicosocial y desarrollo organizacional en el personal asistencial de una clínica de salud lima 2021”, realizó un estudio descriptivo correlacional, el objetivo fue analizar la correlación entre los elementos de riesgo psicosocial y el progreso organizacional, en los profesionales de la salud que trabajan en una clínica de salud en lima, durante el año 2021. La población considerada fue de 50 profesionales asistenciales, utilizando dos cuestionarios, con el propósito de evaluar la correlación entre las variables previamente mencionadas. Obteniéndose los siguientes resultados: Arrojaron que existe relación estadísticamente significativa entre los factores de riesgo psicosocial, siendo está regular (54%) y desarrollo organizacional, de igual forma regular con un (46%) en el personal asistencial. Del mismo sentido Chambi y Tito (2020), en Arequipa-Perú, en su tesis los “Factores de riesgo psicosocial relacionados con el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Honorio Delgado de Arequipa, 2019”, el propósito de este análisis fue examinar la conexión existente entre los

elementos del peligro mentales y sociales y el desempeño en el trabajo de las enfermeras. Se realizó una ejecución de un estudio de naturaleza descriptiva, empleando un enfoque numérico y de investigación de tipo transversal, que incluyó un conjunto de casos de 128 enfermeras, con el fin de establecer una correlación entre ambos factores. Se empleó el cuestionario ISTAS-21 para realizar las mediciones de los elementos del peligro psicosocial junto con un cuestionario adicional para evaluar el rendimiento laboral. Los hallazgos demostraron que el 68,0% de las enfermeras presentaban un nivel moderado de riesgo psicosocial, mientras que el 64,1% mostraba un desempeño laboral normal. Los resultados revelaron una correlación estadísticamente significativa entre los elementos del peligro psicosocial y el rendimiento laboral, probando que a medida que aumenta el riesgo psicosocial, se observa una disminución en el desempeño laboral. Del mismo modo Quintana (2020), en su tesis “Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel II – EsSalud, Callao, 2020”, el objetivo principal del estudio se centró en examinar la relación entre los elementos de peligro psicosocial y el rendimiento en el ámbito laboral de enfermería. El enfoque metodológico adoptado fue de naturaleza cuantitativa, empleando un enfoque deductivo basado en hipótesis. Se empleó un enfoque de muestreo no aleatorio de categoría básica y el diseño del estudio fue no experimental. El conjunto de individuos considerados en el estudio, consistió en 60 enfermeros que trabajaban en los servicios de pediatría y neonatología. Los resultados obtenidos revelaron una correlación significativa e inversamente proporcional, entre los elementos de peligro psicosocial y el rendimiento en el ámbito laboral. La correlación fue moderadamente negativa, lo que significa que a medida que aumentan los elementos de peligro psicosocial, disminuye el rendimiento en el ámbito laboral. Según los hallazgos descriptivos, se observó un nivel promedio del 51,7% para los elementos de peligro psicosocial, mientras que el rendimiento laboral presentó un nivel promedio del 58,3%. En el resultado, se evidenció una correlación significativa entre los elementos de peligro psicosocial y el rendimiento en el ámbito laboral en las enfermeras. Asimismo Quispe (2016), en Lima, llevó a cabo una tesis, cuyo propósito fue el determinar los elementos de riesgo psicosocial que impactan en el rendimiento en el servicio obstétrico de alto riesgo del HNGAI. El diseño del estudio fue de naturaleza observacional,

prospectivo, transversal y analítico, utilizando un enfoque cuantitativo. Como método de recopilación de datos, se empleó un cuestionario ISTAS 21 (CoPsoQ), se utilizó la escala Likert, con el propósito de evaluar los peligros psicológicos y las técnicas de afrontamiento. Los hallazgos numéricos obtenidos a partir del análisis estadístico, demostraron una conexión estadísticamente sustancial entre las variables mencionadas. En resumen, se concluyó que los elementos de peligro psicosocial que tienen un impacto en el desempeño laboral engloban las demandas psicológicas, la inseguridad, el respaldo social, las características de liderazgo y la presencia simultánea de roles.

Gestión de los Factores Psicosociales

Se trata de las circunstancias de trabajo, que se encuentran estrechamente relacionadas a la estructura, a las responsabilidades en el trabajo y la ejecución de los quehaceres en el entorno laboral. Estos elementos tienen la competencia de impactar en el estado de satisfacción y equilibrio en el estado corporal, emocional y social de los empleados, como en el transcurso laboral. Los aspectos psicosociales pueden ocasionar repercusiones adversas en el bienestar de los empleados, pero también poseen la capacidad de generar efectos benéficos en el grado de contento laboral y como resultado en su productividad. (OMS, 2019).

La entidad conocida como la Institución de Higiene de Salud y Protección Laboral a Escala Nacional, hace referencia a los elementos de amenaza psicosocial, definidas como aquellas elementos laborales inapropiadas y mal diseñadas que guardan relación con la estructura laboral y las interacciones sociales establecidas. Estas condiciones incrementan la capacidad de generar consecuencias adversas para la protección y el confort de los empleados. (INSHT, 2020).

Además, se establece que los riesgos psicosociales son aquellos que surgen por llevar a cabo o estar expuesto a actividades laborales que pueden causar un impacto real o potencial, en el bienestar de los empleados logrando manifestarse en forma de estrés y dar lugar a diversas afecciones, como problemas respiratorios, inmunitarios, mentales, psicosociales, entre otros. (MINSAL, 2020).

En lo que respecta a los aspectos de las dimensiones de la gestión de los factores psicosociales tenemos:

Como primera dimensión, las exigencias psicológicas, hacen alusión al peso laboral junto con el transcurso del tiempo útil para realizarlo, incluyendo su proporción y distribución. Situaciones como la falta de personal, remuneraciones bajas, falta de sistemas tecnológicos adecuados y condiciones laborales deficientes generan exigencias en términos de cumplimiento de tareas y demandas emocionales que impactan en los empleados. (Candia & Pérez, 2020). Además, estos aspectos representan factores estresantes generados por la propia organización, al implementar jornadas laborales agotadoras que se centran más en lograr resultados o productos, descuidando el bienestar del empleado. (Abanto, 2018). Como segunda dimensión, menciono al trabajo activo y la posibilidad de desarrollo. En resumen, se refiere a la capacidad del colaborador, para tomar decisiones sobre la programación de horarios, cadencia, métodos, diversidad, impulso y excelencia en su trabajo. Esta dimensión se puede equiparar al concepto de control en el entorno laboral. (Candia & Pérez, 2020) y la tercera dimensión hace referencia al apoyo social y la calidad de liderazgo, buscando apoyo necesario y apoyo que el jefe puede proporcionar es fundamental. La carencia de apoyo por parte de los individuos en posiciones de gestión, está vinculada con la ausencia de fundamentos y protocolos definidos con miras a la administración del personal. Se hace alusión a la excelencia en el liderazgo, al nivel de excelencia del grupo directivo y su conexión con los fundamentos y procesos de la gestión de personal, así como a la habilidad para administrar al personal de manera efectiva. (Candia y Pérez, 2020).

Teorías de los factores psicosociales

La teoría de los elementos psicosociales o la posibilidad de peligro en el entorno laboral, específicamente el modelo Demanda Control, es uno de los enfoques más influyentes en la investigación sobre cómo ciertos aspectos del entorno laboral tienen el potencial de influir en el bienestar de los empleados. Este modelo se centra en dos elementos clave: las demandas laborales y el control del trabajo.

Las exigencias del trabajo, se refieren al número de carga laboral o presión que experimenta una persona en su trabajo. Por otro lado, el control del trabajo,

también conocido como la latitud de decisión, hace alusión a la habilidad de un individuo para controlar sus actividades laborales.

En trabajos de "alto estrés", aquellos con altas demandas y bajo control, se esperan reacciones estresantes en los empleados. Por otro lado, el modelo también sugiere que altas demandas combinadas con un alto nivel de control pueden llevar a un aumento en el aprendizaje, el estímulo y el fomento de capacidades, lo que se conoce como "labores dinámicas".

El conjunto de principios y conceptos de Erik Erikson, basándose en la vivencia de las personas y en investigaciones de antropología, propuso una teoría de procesos de organización antropológica que influyen en la presencia de un individuo a lo largo de su vida en cada instante. Estos tres procesos complementarios son:

a) Proceso biológico: Implica la estructura en niveles de los sistemas biológicos, los elementos corporales y el progreso físico del ser, es decir, el conjunto orgánico.

b) Proceso psíquico: Engloba las vivencias personales y la amalgama de la identidad propia, abarcando las actividades mentales en marcha y las experiencias personales y relacionales, es decir de la mente o alma.

c) Proceso ético-social: Involucra la estructura cultural, moral y espiritual de individuos y comunidades, manifestada en normas y creencias sociales, o sea, el ethos. En el ámbito laboral, las demandas continuas pueden provocar emociones de inquietud, temor, estrés o sensación de peligro durante el desempeño de las acciones laborales, lo que requiere respuestas adaptativas que no en todos los casos resultan apropiadas y pueden transformarse en un peligro en el entorno de trabajo. Un peligro emocional en el entorno laboral, es una condición, evento, suceso o estado que surge de la estructura laboral y tiene una elevada posibilidad de impactar el bienestar del trabajador, acarreando repercusiones significativas. Estos riesgos psicosociales, son entornos de trabajo que suelen afectar negativamente el bienestar del empleado, a pesar de que las consecuencias puedan variar en cada individuo.

Desempeño Laboral

Es la variable clave dentro de las organizaciones, se refiere al desenvolvimiento técnico e interpersonal, evalúa el desempeño de los trabajadores es una forma de

medir el rendimiento que demuestran en su trabajo y cómo se relaciona con la organización. Este proceso permite identificar tanto las áreas en las que se logran efectos positivos como aquellas en las que se presentan efectos desfavorables. El objetivo de evaluar el rendimiento implica alcanzar los propósitos establecidos. (Mejillón, 2017).

En cuanto a las dimensiones del desempeño laboral, se mencionó como primera dimensión, la satisfacción laboral, donde se hace mención a los individuos que experimentan una gran satisfacción en su trabajo, donde se manifiesta una actitud favorable hacia sus labores, se caracteriza por un sentimiento de satisfacción, mientras que las personas insatisfechas tienden a tener un enfoque negativo. Cuando se mencionan las posturas de los empleados, generalmente se hace referencia al bienestar en el trabajo. (Yabar, 2016). Resulta crucial que las organizaciones prioricen el bienestar y la incentivación de sus colaboradores, ya que sería perjudicial, experimentar un elevado cambio de personal, falta de asistencia frecuente y un escaso desempeño laboral. (Yabar, 2016). Como segunda dimensión es el trabajo en equipo, se forman grupos de individuos que colaboran en pos de un objetivo común, y juntos pueden obtener resultados más favorables. Se reconoce que cada miembro del grupo contribuirá con sus habilidades y competencias, y al sumar sus esfuerzos se logrará un resultado superior. En este procedimiento, es necesario que cada individuo adquiera y desarrolle competencias sociales de interacción a fin de alcanzar una comunicación eficaz. (Robbins & Judge, 2017) y la tercera dimensión se relaciona con la comunicación, siendo necesario llevar a cabo una gestión efectiva en las entidades públicas, que les permita adaptarse al actual entorno de competencia en constante evolución. Esto implica establecer un grado de comunicación dinámico y estructurado, donde se fomente el involucramiento activo de los empleados. Es importante tener la capacidad de escuchar a los empleados de manera horizontal, con el fin de motivarlos a comunicarse e interactuar. (Sixto, 2020).

Teorías del Desempeño Laboral

La teoría de la ejecución en el trabajo y el procedimiento de actuación según Hacker:

Según Pastor (2018), ha propuesto una teoría de desempeño laboral ampliamente reconocida en la psicología del trabajo en Europa. Esta teoría tiene un enfoque cognitivo y se basa en el tratamiento de datos, especialmente aquellos vinculados directamente con el comportamiento en el trabajo. A pesar de compartir semejanzas con otras teorías cognitivas del comportamiento, su particularidad radica en su enfoque específico en los ambientes laborales.

El autor presenta dos perspectivas principales en esta teoría. La primera es la perspectiva de la acción, que describe el proceso desde el establecimiento de una meta hasta la formulación de un programa, de su implementación y la retroalimentación posterior. La segunda perspectiva señala que la conducta es influenciada por pensamientos que pueden surgir tanto de forma consciente como automática.

La teoría también identifica seis pasos clave en el proceso de acción laboral: La definición de metas de objetivos, la orientación, la creación de enfoques tácticos, la toma de decisiones, implementación, supervisión, y retroalimentación. De acuerdo con esta teoría, el procedimiento de actuar en la comunicación con el fin de lograr un rendimiento laboral efectivo se divide en dos enfoques que dirigen la actividad desde el establecimiento de la meta hasta la finalización del plan, abarcando tanto su realización como la información de retorno recibida.

La teoría de la equidad:

Según Psicología Online (2019), en situaciones laborales, las personas diferencian lo que contribuyen (inputs o contribuciones) y lo que obtienen a cambio (compensaciones). Establecen una conexión entre estas aportaciones y retribuciones. Este proceso implica comparación social, donde el individuo compara su relación de contribuciones y compensaciones con las que percibe en otras personas. Si considera que ambas relaciones son iguales, se percibe equidad; si son claramente diferentes, se percibe falta de equidad.

La ausencia de equilibrio conduce a una tensión generada que impulsa a la persona a disminuir esa disparidad, similar a la disonancia cognitiva. Cuanto mayor sea la desigualdad percibida, mayor será la tensión experimentada. La persona puede tener diversas reacciones comportamentales para reducir esta tensión:

1. Alterar la forma en que se percibe las contribuciones o compensaciones, de una de las partes, cambiando la dinámica entre ellas con el objetivo de disminuir o eliminar las disparidades.
2. Influenciar en la otra parte para que modifique sus aportaciones o retribuciones, modificando así la relación entre ambas.
3. Ajustar las aportaciones o retribuciones que uno mismo realiza.
4. Modificar su marco de referencia para la comparación, evaluándose en relación a otros individuos.
5. Finalizar la relación de intercambio.

Generalmente, las personas tienden a aumentar al máximo las recompensas positivas o reducir al mínimo las aportaciones, para reducir la tensión. También, resisten alteraciones en los aspectos mentales y de comportamiento en las aportaciones y retribuciones que son fundamentales para su autovaloración o su percepción de sí mismos. Esto significa que serán más reacios a cambiar sus creencias sobre sus propias contribuciones o resultados que a cambiar las creencias de otros con quienes se comparan.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

3.1.1 Tipo de investigación: Se realizó una investigación de tipo aplicada, según Baena (2017), su finalidad radica en explorar una pregunta específica con el propósito de generar conocimiento novedoso, asegurándose de que los datos obtenidos sean útiles y significativos para la teoría.

3.1.2 Diseño de investigación: El estudio actual, se caracterizó por tener un enfoque cuantitativo, Hernández y Mendoza (2018), nos refieren que "El enfoque implica la estimación de magnitudes y la ocurrencia de fenómenos, además de la verificación de hipótesis mediante pruebas." El diseño de investigación empleado fue no experimental, puesto que se desarrolló sin alterar las variables y se limitó a la examinación de los sucesos en su ambiente real con el propósito de su posterior evaluación (Hernández & Mendoza, 2018). Asimismo, el diseño adoptado fue de corte transversal, dado que la recopilación de la investigación se realizó en un único instante y en un lapso temporal específico (Hernández & Mendoza, 2018). El estudio tuvo un enfoque descriptivo-correlacional. Fue descriptivo debido a que no involucró la manipulación de variables, sino que se centró en el procesamiento de datos recopilados en un único instante, referentes a eventos en curso. (Hernández & Mendoza, 2018). Además, fue correlacional, ya que buscó establecer las relaciones o conexiones entre varios acontecimientos, fenómenos, ideas, variables o atributos de manera recíproca, incluyendo la posibilidad de no existir relaciones entre ellos. (Hernández & Mendoza, 2018).

En el estudio, se empleó el enfoque del Método Hipotético Deductivo, mediante el cual se formularon hipótesis de investigación y se realizaron deducciones basadas en los resultados derivados de los exámenes de estas hipótesis. Según lo explicado por Cegarra (2011), este método representa el enfoque lógico para abordar la solución de problemas. Implica proponer

suposiciones acerca de potenciales resoluciones al dilema propuesto y luego examinar si los datos disponibles respaldan dichas suposiciones.

3.2. Variables y operacionalización:

V1: Gestión de los factores psicosociales:

En cuanto a su definición conceptual: Se trata de las condiciones laborales, que están estrechamente relacionadas a la estructura, a los aspectos relativos al trabajo y a la ejecución de los quehaceres en el ambiente de trabajo. Estos elementos tiene la competencia de impactar en el estado de bienestar y salud (ya sea física, mental o social) de los empleados, como en el transcurso laboral. Los aspectos psicosociales son capaces de ocasionar repercusiones adversas en el bienestar de los empleados, pero también poseen la capacidad de generar un efecto beneficioso en el grado de contentamiento laboral y por lo tanto en su productividad.(OMS,2019).

La definición operacional: Los datos que se obtiene para el cuestionario está relacionado con las dimensiones:

1. Exigencias Psicológicas
2. Trabajo Activo y Posibilidad de Desarrollo
3. Apoyo Social y Calidad de Liderazgo

Indicadores:

Exigencias Psicológicas: Aumento de carga laboral, Trabajo bajo presión y ritmo, Control de horarios, Ambientes y equipos.

Trabajo Activo y Posibilidad de Desarrollo: Influencia en el trabajo, Priorización, Aprendizaje, Identidad, Decisiones, Tiempo fuera del trabajo e Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo.

Apoyo Social y Calidad de Liderazgo: Información oportuna, Protección, Trabajo en equipo, Actitudes, Valores y Relaciones interpersonales.

Escala de Medición: Se empleó la escala de clasificación Ordinal de Tipo Likert, siendo: Siempre (5), Muchas veces (4), Alguna vez (3), Sólo una vez (2) y Nunca (1).

Nivel y Rango: Bajo (10-26); Medio: (27-43) y Alto (44-60).

V2: Desempeño laboral:

En cuanto a su definición conceptual: Es la variable clave dentro de las organizaciones, se refiere al desenvolvimiento técnico e interpersonal, evalúa el desempeño de los trabajadores es una forma de medir el rendimiento que demuestran en su trabajo y cómo se relaciona con la organización. Este proceso permite identificar tanto las áreas en las que se logran efectos positivos como aquellas en las que se presentan efectos desfavorables. El objetivo de evaluar el rendimiento implica alcanzar los propósitos establecidos. (Mejillón, 2017).

La definición operacional: Los datos que se obtiene para el cuestionario está relacionado con las dimensiones:

1. Satisfacción Laboral
2. Trabajo en Equipo
3. Comunicación

Indicadores:

Satisfacción laboral: Remuneración, Oportunidades, Materiales, Reconocimiento, Incentivos y Desarrollo personal.

Trabajo equipo: Participación, Cooperación, Percepción e Ideas.

Comunicación: Relación, Motivación y Opiniones.

Escala de Medición: Se empleó la escala de clasificación Ordinal de Tipo Likert, siendo: Totalmente en desacuerdo (5), En desacuerdo (4), Indiferente (3), De acuerdo (2) y Totalmente de acuerdo (1).

3.3 Población (Criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis:

3.3.1 Población: Estuvo representada por el Personal de enfermería en Quirófano, de un Hospital de Lima 2023; constituida por 110 trabajadores. Según la explicación de Hernández y Mendoza (2018), la población bajo indagación, abarca a un grupo de individuos con atributos similares que desempeñan el papel de proveedores de datos relacionados con un tema particular.

Criterios de selección:

- **Criterios de inclusión**

- Personal asistencial nombrado.
- Personal asistencial con contrato indeterminado.
- Personal asistencial contratados (CAS).
- Personal asistencial por suplencia.
- Personal asistencial por destaque dentro de la institución.

- **Criterios de exclusión**

- Personal asistencial que estén en periodo de descanso.
- Personal asistencial que estén en situación de licencia médica.
- Personal asistencial que se encuentren con licencia por maternidad.
- Personal asistencial que se encuentren destacados fuera de la institución.

3.3.2 Muestra: Siguiendo la descripción ofrecida por Hernández y Mendoza (2018), la muestra constituye una porción selecta del conjunto total o población, de la cual se adquieren datos, y esta porción debe reflejar de manera adecuada a la población en su conjunto.

$$n = \frac{N\sigma^2Z^2}{(N-1)e^2 + \sigma^2Z^2}$$

Donde:

n = Tamaño de la Muestra.

N = Tamaño de la Población (110).

σ = Desviación estándar de la población (0,5).

Z = Nivele de confianza. 95% (1,96).

e = Límite aceptable de error muestral 5% (0,05).

Reemplazando estos valores se obtiene:

$$n = \frac{110 \cdot 0,5^2 \cdot 1,96^2}{(110) \cdot 0,05^2 + 0,5^2 \cdot 1,96^2}$$

$$n = \frac{110 \cdot 0,25 \cdot 3,84}{(110) \cdot 0,0025 + 0,25 \cdot 3,84}$$

$$n = \frac{105,60}{0,275 + 0,96} = \frac{105,60}{1,235}$$

$$n = 85,50$$

$$n = 86$$

3.3.3 Muestreo:

Se utilizó un método de selección aleatoria.

La elección de un conjunto de muestras representativa de un grupo total con el objetivo de analizarla y extraer conclusiones aplicables a toda la población es lo que se conoce como muestreo, tal como lo expusieron Piedra y Manqueros (2021). La muestra probabilística se refiere a un subconjunto de la población en el cual cada elemento posee una probabilidad igual de ser seleccionado, según Hernández y Mendoza (2018).

3.3.4 Unidad de análisis:

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), la unidad de análisis se refiere a los individuos que serán objeto de evaluación. Para esta investigación fueron las enfermeras de quirófano.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad:

En la investigación actual, se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, con una duración aproximadamente de 15 a 20 minutos por la aplicación de ambas variables, siendo la primera variable, la gestión de los factores psicosociales, que se compone de 21 ítems y para la segunda variable, el desempeño laboral, que se compone de 17 ítems.

Validación:

Se procedió a validar el instrumento a través de la "evaluación de expertos calificados", compuesto por tres (03) expertos en el campo, quienes dictaminaron suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, por ello pudo ser aplicado, mostrándose a continuación:

Tabla N°1

Expertos que validaron el cuestionario de gestión de los factores psicosociales y el desempeño laboral del personal de enfermería en

Expertos	Grado	Suficiencia	Aplicabilidad	Claridad	Coherencia	Relevancia
1. Angelica Genoveva Vergara Mejia	Doctora	Si	Es aplicable	100%	100%	100%
2. Wilfredo Francisco	Magister	Si	Es aplicable	100%	100%	100%
Wyngart Ferruzo	Magister	Si	Es aplicable	100%	100%	100%
3. Geovana Karolina Calderon Izaguirre						

quirófano de un Hospital de Lima, 2023.

Confiabilidad del Instrumento:

Asimismo, se llevó a cabo a evaluar la confiabilidad, utilizando el software SPSS, se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach para los ítems del instrumento, arrojando un valor de 0.72. Siguiendo la interpretación de Oviedo & Campo (2005), esto indica una "Confiabilidad Aceptable", ya que se sitúa dentro del intervalo de 0.70 a 0.90. En consecuencia, se determinó que la coherencia interna del instrumento empleado es satisfactoria, lo que permite su aplicación.

Tabla N° 2

Estadística de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
.715	.717	38

3.5 Procedimientos

Con respecto a la ejecución del estudio, se obtendrá un documento de presentación de la investigadora, como alumna de posgrado de la Universidad César Vallejo, la cual será presentada en un Hospital de Lima 2023, donde se aplicarán los cuestionarios. Posterior a la aprobación por parte del hospital en mención, se iniciará con la etapa de recopilación de información, explicándose sobre el tema de investigación y se procederá a aplicar el consentimiento informado. Finalmente, se aplicará de forma verbal o mediante un formulario de google form el cuestionario sobre gestión de los factores psicosociales y el desempeño laboral del personal de enfermería en quirófano de un Hospital de Lima, 2023.

3.6 Método de análisis de datos

Estadística Descriptiva: Se creó una estructura de información utilizando la herramienta de Excel 2016, posteriormente transferido al software IBM SPSS. La información se sometió a procesamiento en esta aplicación y se presentó mediante tabulaciones de frecuencia y proporción. Esto permitió analizar en qué grado y nivel se encuentran cada variable junto a sus respectivas dimensiones.

Estadística Inferencial: Se empleó con el propósito de validar realizar análisis de hipótesis y determinar conexiones en medio de la gestión de los factores psicosociales y el desempeño laboral. Se recurrió al análisis inferencial de Rho de Spearman, lo que permitió establecer el grado de asociación entre ambas factores investigados.

3.7 Aspectos éticos

Con respecto a la realización del estudio, se aplicará el consentimiento informado en las enfermeras de quirófano, que estén de acuerdo de involucrarse en la investigación, detallando la finalidad del estudio y la libertad de retirarse en cualquier momento, brindando voluntariamente su interés por formar parte.

En el ámbito ético, la investigación se adhirió a las pautas de confidencialidad establecidas por la Universidad César Vallejo con relación a la información proporcionada por los encuestados, respetando la normativa correspondiente. En la investigación actual, se respetó el fundamento de la independencia, dado que cada involucrado optó de manera voluntaria por involucrarse como encuestado. Además, se observaron los principios de justicia, beneficencia, no maleficencia y credibilidad.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados Descriptivos

4.1.1 Resultados de la variable gestión de los factores psicosociales

En la evolución de este capítulo, se presentarán los resultados porcentuales y las funciones de distribución (Fx) correspondientes a las variables examinadas, así como a sus correspondientes dimensiones.

Tabla N° 3

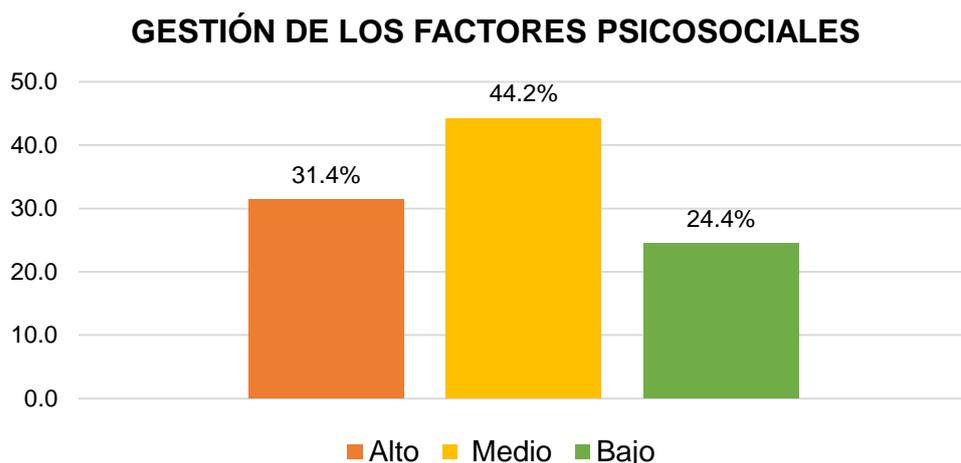
Resultados de la variable gestión de los factores psicosociales

VARIABLE N° 1. GESTIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES		
Nivel	%	Frecuencia
Alto	31.4	27
Medio	44.2	38
Bajo	24.4	21
Total	100.0	86

Fuente: Datos de la encuesta

Figura N° 1

Porcentajes de la variable gestión de los factores psicosociales



Fuente: Datos obtenidos de la tabla N° 3

Interpretación de resultados:

La variable "gestión de los factores psicosociales" se ha clasificado en tres categorías: Alto, Medio y Bajo. Ahora se exponen los hallazgos porcentuales adecuados a cada categoría:

- **Alto:** Se observó que 27 casos, lo que representa el 31.4% del total de la muestra, se clasificaron como "Alto" en términos de gestión de los factores psicosociales.
- **Medio:** Se encontró que 38 casos, equivalente al 44.2% del total de la muestra, se clasificaron como "Medio" en relación con la gestión directiva.
- **Bajo:** Se identificaron 21 casos, lo que representa el 24.4% del total de la muestra, clasificados como "Bajo" en cuanto a la gestión de los factores psicosociales.

Estos resultados porcentuales brindan una perspectiva clara de la distribución relativa de la variable "gestión de los factores psicosociales", en la muestra analizada. La mayoría de los casos fueron situados en la categoría "Medio", seguido por la categoría "Alto", mientras que la categoría "Bajo" tuvo la menor representación en la muestra.

1. Dimensión Exigencias Psicológicas

Tabla N° 4

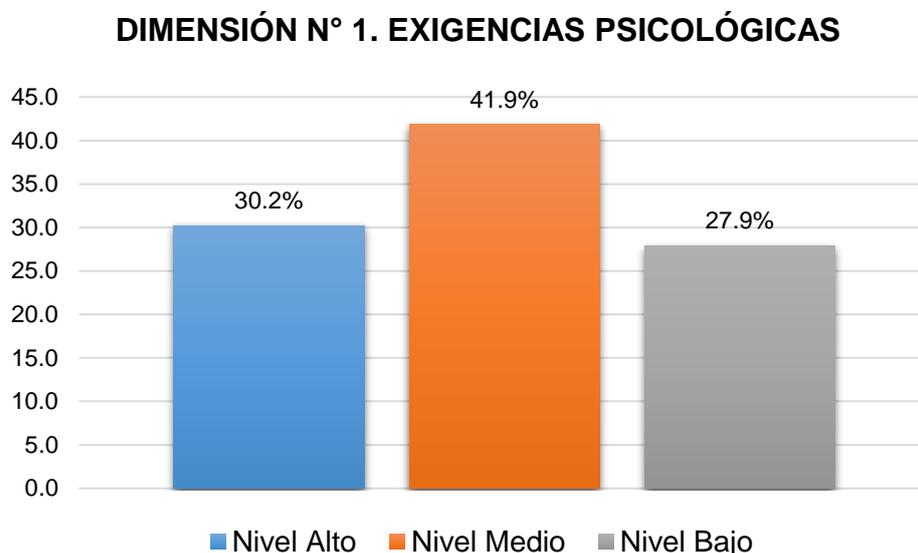
Resultados de la Dimensión N°1: Exigencias Psicológicas

DIMENSIÓN N° 1: Exigencias Psicológicas		
Nivel	%	Frecuencia
Alto	30.1	26
Medio	41.9	36
Bajo	27.9	24
Total	100.0	86

Fuente: Datos de la encuesta

Figura N° 2

Porcentajes de la Dimensión N°1: Exigencias Psicosociales



Fuente: Datos obtenidos de la tabla N° 4

Interpretación de resultados:

En relación a la dimensión "Exigencias Psicológicas":

- **Alto:** Se observó que 26 casos, lo que representa el 30.2% del total de la muestra, se clasificaron como "Alto" en términos de las exigencias psicológicas.
- **Medio:** Se encontró que 36 casos, equivalente al 41.9% del total de la muestra, se clasificaron como "Medio" en relación a las exigencias psicológicas.
- **Bajo:** Se identificaron solamente 24 casos, lo que representa el 27.9% del total de la muestra, clasificados como "Bajo" en cuanto a las exigencias psicológicas.

Estos resultados porcentuales proporcionan una visión clara de la distribución relativa de la dimensión "Exigencias Psicológicas" en la muestra analizada. La mayor parte de los casos fueron asignadas en la categoría "Medio", seguido por la categoría "Alto", mientras que la categoría "Bajo" tuvo la menor representación en la muestra.

2. Dimensión Trabajo Activo y Posibilidad de Desarrollo

Tabla 5

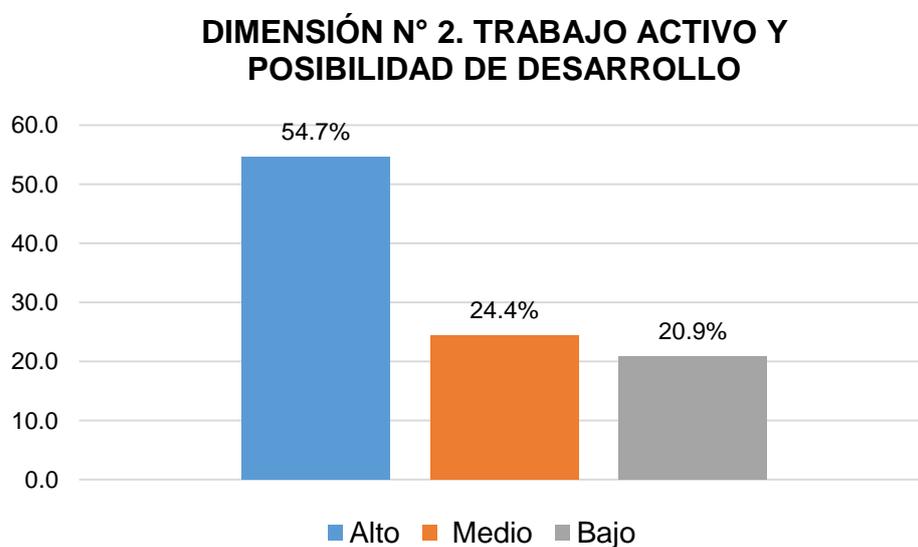
Resultados de la dimensión Trabajo Activo y Posibilidad de Desarrollo

DIMENSIÓN N° 2. Trabajo Activo y Posibilidad de Desarrollo		
Nivel	%	Frecuencia
Alto	54.7	47
Medio	24.4	21
Bajo	20.9	18
Total	100.0	86

Fuente: Datos de la encuesta

Figura N°3

Porcentajes de la Dimensión N° 2: Trabajo Activo y Posibilidad de Desarrollo



Fuente: Datos obtenidos de la tabla N° 5

Interpretación de resultados:

Ahora se exponen los hallazgos porcentuales correspondientes a cada categoría:

Alto: Se observó que 47 casos, lo que representa el 54.7% del total de la muestra, se clasificaron como "Alto" en términos de Trabajo Activo y Posibilidad de Desarrollo.

Medio: Se encontró que 21 casos, equivalente al 24.4% del total de la muestra, se clasificaron como "Medio" en relación al Trabajo Activo y Posibilidad de Desarrollo.

Bajo: Se identificaron 18 casos, lo que representa el 20.9% del total de la muestra, clasificados como "Bajo" en cuanto al Trabajo Activo y Posibilidad de Desarrollo.

Estos resultados porcentuales ofrecen una visión clara de la distribución relativa de la dimensión " Trabajo Activo y Posibilidad de Desarrollo" en la muestra analizada. La mayoría de los casos se situaron en la agrupación "Bajo", seguido por la categoría "Medio", mientras que la categoría "Alto" tuvo la mayor representación en la muestra.

3. Dimensión Apoyo Social y Calidad de Liderazgo

Tabla N° 6

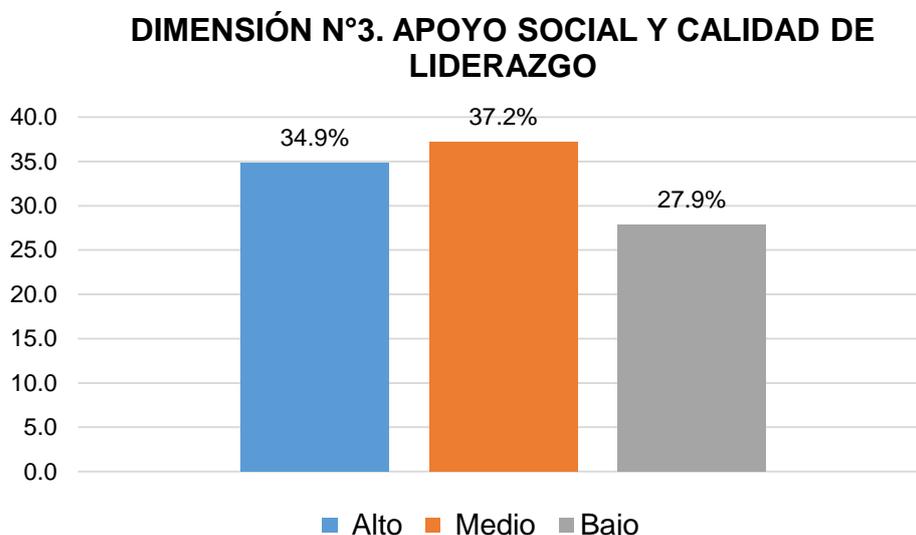
Resultados de la dimensión Apoyo social y Calidad de Liderazgo

DIMENSIÓN N° 3. Apoyo Social y Calidad de Liderazgo		
Nivel	%	Frecuencia
Alto	34.9	30
Medio	37.2	32
Bajo	27.9	24
Total	100.0	86

Fuente: Datos de la encuesta

Figura N° 4

Porcentajes de la Dimensión N°3: Apoyo Social y Calidad de Liderazgo



Fuente: Datos obtenidos de la tabla N° 6

Interpretación de resultados:

En relación a la dimensión " Apoyo Social y Calidad de Liderazgo", se han identificado tres categorías: Alto, Medio y Bajo. Ahora se exponen los hallazgos porcentuales correspondientes a cada categoría:

Alto: Se observó que 30 casos, lo que representa el 34.9% del total de la muestra, se clasificaron como "Alto" en términos de Apoyo Social y Calidad de Liderazgo.

Medio: Se halló 32 casos, equivalente al 37.2% del total de la muestra, se clasificaron como "Medio" en relación al Apoyo Social y Calidad de Liderazgo.

Bajo: Se identificaron solamente 24 casos, lo que representa el 27.9% del total de la muestra, clasificados como "Bajo" en relación al desarrollo de Apoyo Social y Calidad de Liderazgo.

Estos resultados porcentuales brindan una perspectiva clara de la distribución relativa de la dimensión " Apoyo Social y Calidad de Liderazgo" en la muestra analizada. La gran parte de los casos se ubicaron en la categoría "Medio", seguido por la categoría "Alto", mientras que la categoría "Bajo" tuvo la menor representación en la muestra.

4.1.2 Resultados de la variable Desempeño Laboral

Tabla N° 7:

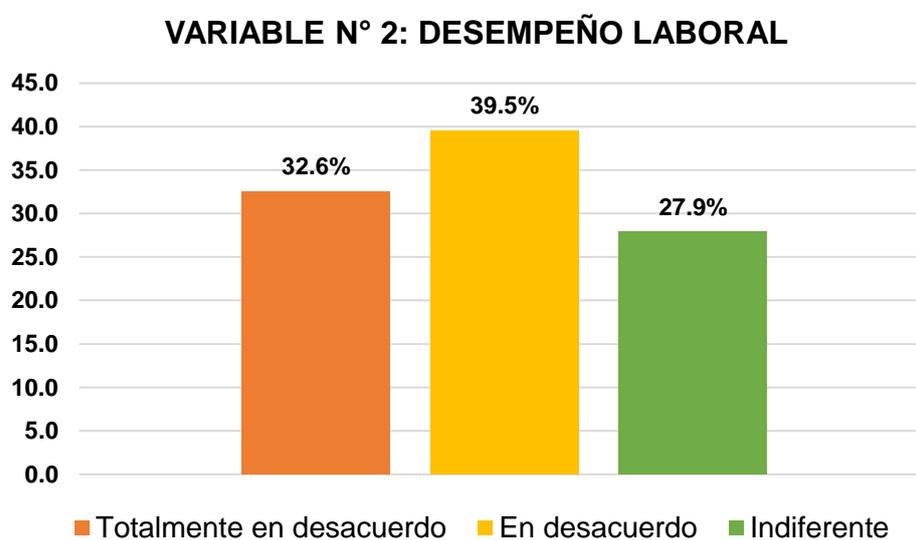
Resultados de la variable desempeño laboral

VARIABLE N° 2: DESEMPEÑO LABORAL		
Nivel	%	Frecuencia
Totalmente en desacuerdo	32.6	28
Desacuerdo	39.5	34
Indiferente	27.9	4
Total	100.0	86

Fuente: Datos de la encuesta

Figura N° 5

Porcentajes de la Variable N°2: Desempeño Laboral



Fuente: Datos obtenidos de la tabla N° 7

Interpretación de resultados:

La variable "desempeño laboral" se ha clasificado en cinco grupos: Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Indiferente, De acuerdo y Totalmente de acuerdo. Ahora se exponen los hallazgos porcentuales correspondientes a cada categoría:

- **Totalmente en desacuerdo:** Se observó que 28 casos, lo que representa el 32.6% del total de la muestra, se clasificaron como "Totalmente en desacuerdo" en términos del desempeño laboral.
- **En desacuerdo:** Se encontró que 34 casos, equivalente al 39.5% del total de la muestra, se clasificaron como "En desacuerdo" en relación al desempeño laboral.
- **Indiferente:** Se identificaron solamente 4 casos, lo que representa el 27.9% del total de la muestra, clasificados como "Indiferente" en cuanto al desempeño laboral.

Estos resultados porcentuales brindan una perspectiva clara de la disposición relativa del atributo "desempeño laboral" en la muestra analizada. La gran parte de los casos se hallaron en la clasificación "Totalmente en desacuerdo", seguido por la categoría "En desacuerdo", mientras que la categoría "Indiferente" tuvo la menor representación en la muestra.

Dimensión N° 1: Satisfacción Laboral

Tabla 8

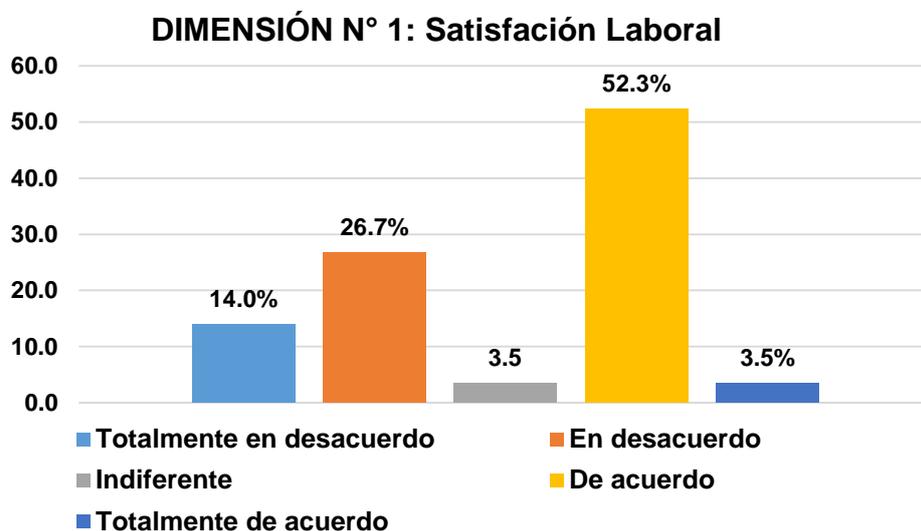
Resultados de la Dimensión Satisfacción Laboral

DIMENSIÓN N°1: Satisfacción Laboral		
Nivel	%	Frecuencia
Totalmente en desacuerdo	14.0	12
En desacuerdo	26.7	23
Indiferente	3.5	3
De acuerdo	52.3	45
Totalmente de acuerdo	3.5	3
Total	100	86

Fuente: Datos de la encuesta

Figura N° 6

Porcentajes de la Dimensión N°1: Satisfacción Laboral



Fuente: Datos obtenidos de la tabla N° 8

Interpretación de resultados:

En relación a la dimensión “Satisfacción Laboral”:

- **Totalmente en desacuerdo:** Se observó que 12 casos, lo que representa el 14.0% del total de la muestra, se clasificaron como “Totalmente en desacuerdo”, en términos de la satisfacción laboral.
- **En desacuerdo:** Se encontró que 23 casos, equivalente al 26.7.9% del total de la muestra, se clasificaron como “En desacuerdo” en relación a la satisfacción laboral.
- **Indiferente:** Se identificaron solamente 3 casos, lo que representa el 3.5 % del total de la muestra, clasificados como “Indiferente” en cuanto a la satisfacción laboral.
- **De acuerdo:** Se observó que 45 casos, equivalente al 52.3% del total de la muestra, se clasificaron como “De acuerdo”, en cuanto a la satisfacción laboral.
- **Totalmente de acuerdo:** Se identificó solo 3 casos, equivalente al 3.5% del total de la muestra, se clasificó como “Totalmente de acuerdo”, en relación a la satisfacción laboral.

Estos resultados porcentuales proporcionan una visión clara de la distribución relativa de la dimensión “Satisfacción laboral”, dentro de la selección analizada. La mayoría de los casos, se hallaron en la clasificación "De acuerdo", seguido por la categoría "En desacuerdo", seguida la secuencia la categoría “Totalmente en desacuerdo”, y las categorías “Totalmente de acuerdo” e “Indiferente”, obteniendo ambas la menor representación en la muestra.

Dimensión 2: Trabajo en equipo

Tabla 9

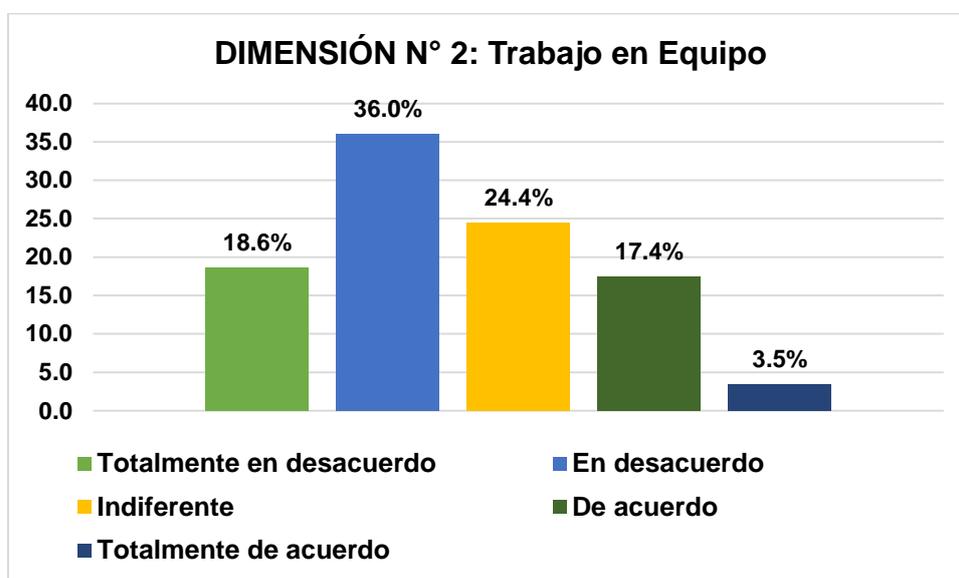
Resultados de la dimensión Trabajo en equipo

Dimensión N°2. Trabajo en Equipo		
Nivel	%	Frecuencia
Totalmente en desacuerdo	18.6	16
En desacuerdo	36.0	31
Indiferente	24.4	21
De acuerdo	17.4	15
Totalmente de acuerdo	3.5	3
Total	100.0	86

Fuente: Datos de la encuesta

Figura N° 7

Porcentajes de la Dimensión N°2: Trabajo en Equipo



Fuente: Datos obtenidos de la tabla N° 9

Interpretación de resultados:

Ahora se exponen los hallazgos porcentuales correspondientes a cada categoría:

- **Totalmente en desacuerdo:** Se observó que 16 casos, lo que representa el 18.6% del total de la muestra, se clasificaron como “Totalmente en desacuerdo”, en términos del trabajo en equipo.
- **En desacuerdo:** Se encontró que 31 casos, equivalente al 36.0% del total de la muestra, se clasificaron como “En desacuerdo” en relación a la satisfacción laboral.
- **Indiferente:** Se identificaron solamente 21 casos, lo que representa el 24.4 % del total de la muestra, clasificados como “Indiferente” en cuanto al trabajo en equipo.
- **De acuerdo:** Se observó que 15 casos, equivalente al 17.4 % del total de la muestra, se clasificaron como “De acuerdo”, en cuanto al trabajo en equipo.
- **Totalmente de acuerdo:** Se identificó solo 3 casos, equivalente al 3.5% del total de la muestra, se clasificó como “Totalmente de acuerdo”, en relación al trabajo en equipo.

Estos resultados porcentuales proporcionan una visión clara de la distribución relativa de la dimensión “Trabajo en equipo”, en la muestra analizada. La mayoría de los casos fueron situados dentro de la clasificación “En desacuerdo”, seguido

por la categoría "Indiferente", ubicándose posteriormente la categoría "Totalmente en desacuerdo", continuando con la secuencia la categoría "De acuerdo" y la categoría "Totalmente de acuerdo", obteniendo la menor representación en la muestra.

Dimensión 3: Comunicación

Tabla 10

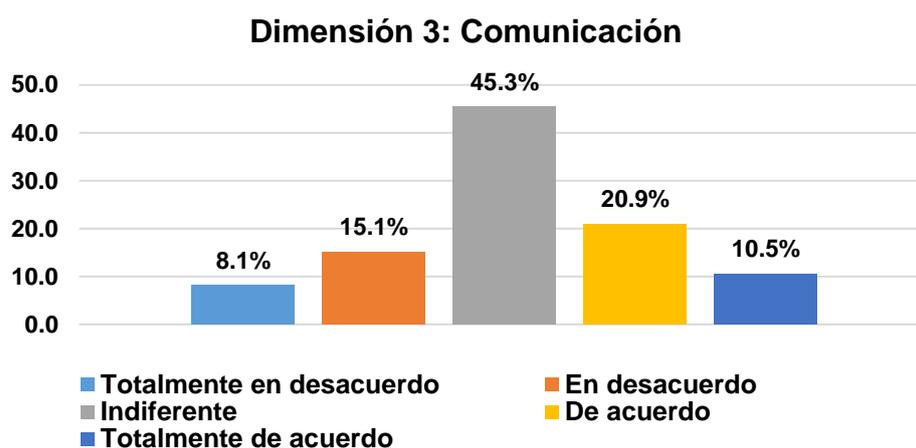
Resultados de la dimensión Comunicación

DIMENSIÓN N° 3. Comunicación		
Nivel	%	Frecuencia
Totalmente en desacuerdo	8.1	7
En desacuerdo	15.1	13
Indiferente	45.3	39
De acuerdo	20.9	18
Totalmente de acuerdo	10.5	9
Total	100.0	86

Fuente: Datos de la encuesta

Figura N° 8

Porcentajes de la Dimensión N°3: Comunicación



Fuente: Datos obtenidos de la tabla N° 10

Interpretación de resultados:

Ahora se exponen los hallazgos porcentuales correspondientes a cada categoría:

- **Totalmente en desacuerdo:** Se observó que 7 casos, lo que representa el 8.1% del total de la muestra, se clasificaron como “Totalmente en desacuerdo”, en términos de la comunicación.
- **En desacuerdo:** Se encontró que 13 casos, equivalente al 15.1% del total de la muestra, se clasificaron como “En desacuerdo” en relación a la comunicación.
- **Indiferente:** Se identificaron 39 casos, lo que representa el 45.3 % del total de la muestra, clasificados como “Indiferente” en cuanto a la comunicación.
- **De acuerdo:** Se observó que 18 casos, equivalente al 20.9 % del total de la muestra, se clasificaron como “De acuerdo”, en cuanto a la comunicación.
- **Totalmente de acuerdo:** Se identificó solamente 9 casos, equivalente al 10.5% del total de la muestra, se clasificó como “Totalmente de acuerdo”, en relación a la comunicación.

Estos resultados porcentuales proporcionan una visión clara de la distribución relativa de la dimensión “Comunicación”, en la muestra analizada. La mayoría de los casos se clasificaron en la agrupación “Indiferente”, seguido por la categoría “De acuerdo”, ubicándose posteriormente la categoría “En desacuerdo”, continuando con la secuencia la categoría “Totalmente de acuerdo” y la categoría “Totalmente en desacuerdo”, obteniendo la menor representación en la muestra.

Contrastación de Hipótesis:

Hipótesis general:

Ha: Existe relación significativa entre la Gestión de los Factores Psicosociales y el Desempeño Laboral del personal de enfermería en quirófano de un Hospital de Lima, 2023.

Ho: No existe relación significativa entre la Gestión de los Factores Psicosociales y el Desempeño Laboral del personal de enfermería en quirófano de un Hospital de Lima, 2023.

Regla de Decisión: Si el Valor $P < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0).

Tabla N°11

Correlación de la Gestión de los Factores Psicosociales con el Desempeño Laboral

			Gestión de los Factores Psicosociales	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión de los Factores Psicosociales	Coeficiente de correlación	1.000	0.193
		Sig. (bilateral)		0.075
		N	86	86
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0.193	1.000
		Sig. (bilateral)	0.075	
		N	86	86

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

Interpretación de los resultados:

En relación a la hipótesis general que plantea la existencia de una relación entre la gestión de los factores psicosociales y el desempeño laboral en un Hospital de Lima 2023, los resultados de la prueba de correlación de Rho de Spearman, proporcionan evidencia significativa para respaldar esta hipótesis.

Para la variable 1, Gestión de los Factores Psicosociales y para la variable 2, Desempeño Laboral del personal de enfermería, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.193, lo que indica una correlación positiva moderadamente fuerte entre ambas variables. El valor significativo de ($p < 0.075$) indica que esta correlación no se debe al azar y es estadísticamente significativa.

Estos resultados respaldan la hipótesis general planteada y proporcionan evidencia empírica para afirmar que existe una relación entre la gestión de los factores psicosociales y desempeño laboral del personal de enfermería en quirófano, de un Hospital de Lima 2023.

Hipótesis Específica N° 1:

Ha: Existe relación significativa entre las exigencias psicológicas y el desempeño laboral del personal de enfermería en quirófano, de un Hospital de Lima, 2023.

Tabla N°12

Correlación de las Exigencias Psicológicas sobre el Desempeño Laboral

			Exigencias Psicológicas	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Exigencias Psicológicas	Coeficiente de correlación	1.000	.408**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	86	86
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	.408**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	86	86

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

Interpretación de los resultados:

En relación a la hipótesis específica N°1, que plantea la existencia de una relación entre las exigencias psicológicas sobre el desempeño laboral del personal de enfermería en quirófano de un Hospital de Lima 2023, los resultados de la prueba de correlación de Rho de Spearman, proporcionan evidencia significativa para respaldar esta hipótesis.

Para la Dimensión N° 1, exigencias psicológicas, perteneciente a la variable N°1, gestión de los factores psicosociales y su relación con la variable N° 2, desempeño laboral, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.408, lo que indica una correlación positiva moderadamente fuerte entre ambas variables. El valor significativo de ($p < 0.01$), señala que esta correlación no es producto del azar, no obstante es estadísticamente significativa.

Estos resultados respaldan la hipótesis específica N° 1 planteada y proporcionan evidencia empírica para afirmar que existe una relación entre la dimensión N°1 de la variable N° 1, sobre la Variable N°2. Exigencias psicológicas sobre el desempeño laboral del personal de enfermería en quirófano de un Hospital de Lima, 2023.

Hipótesis específica 2:

Ha: Existe relación significativa entre el trabajo activo y posibilidad de desarrollo sobre el desempeño laboral del personal de enfermería en quirófano, de un Hospital de Lima, 2023.

Ho: No existe relación significativa entre el trabajo activo y posibilidad de desarrollo sobre el desempeño laboral del personal de enfermería en quirófano, de un Hospital de Lima, 2023.

Regla de Decisión: Si el Valor $P < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0).

Tabla N°13

Correlación del Trabajo Activo y Posibilidad de Desarrollo sobre el Desempeño Laboral

			Trabajo Activo y Posibilidad de Desarrollo	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Trabajo Activo y Posibilidad de Desarrollo	Coeficiente de correlación	1.000	.370**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	86	86
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	.370**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	86	86

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

Interpretación de los resultados:

En referencia a la hipótesis específica N°2, que plantea la existencia de una relación entre trabajo activo y posibilidad de desarrollo sobre el desempeño laboral del personal de enfermería en quirófano de un Hospital de Lima 2023, los resultados de la prueba de correlación de Rho de Spearman, proporcionan evidencia significativa para respaldar esta hipótesis.

Para la Dimensión N° 2, trabajo activo y posibilidad de desarrollo, perteneciente a la variable N°1, gestión de los factores psicosociales y su relación con la variable N° 2, desempeño laboral, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.370, lo que indica una correlación positiva moderadamente fuerte entre ambas variables. El valor significativo de ($p < 0.01$) indica que esta correlación no se debe al azar y es estadísticamente significativa.

Estos resultados respaldan la hipótesis específica N° 2 planteada y proporcionan evidencia empírica para afirmar que existe una relación entre la dimensión N°2 de la variable N° 1, Trabajo activo y posibilidad de desarrollo sobre el desempeño laboral del personal de enfermería en quirófano de un Hospital de Lima, 2023.

Hipótesis específica 3:

Ha: Existe relación significativa entre Apoyo social y calidad de liderazgo sobre el desempeño laboral del personal de enfermería en quirófano, de un Hospital de Lima, 2023.

Ho: No existe relación significativa entre Apoyo social y calidad de liderazgo sobre el desempeño laboral del personal de enfermería en quirófano, de un Hospital de Lima, 2023.

Regla de Decisión: Si el Valor $P < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0).

Tabla N°14

Correlación entre Apoyo Social y Calidad de Liderazgo sobre el Desempeño Laboral

			Apoyo Social y Calidad de Liderazgo	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Apoyo Social y Calidad de Liderazgo	Coeficiente de correlación	1.000	.357**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	86	86
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	.357**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	86	86

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

Interpretación de los resultados:

En relación a la hipótesis específica N°3, que plantea la existencia de una relación entre apoyo social y calidad de liderazgo sobre el desempeño laboral del personal de enfermería en quirófano de un Hospital de Lima 2023, los resultados de la prueba de correlación de Rho de Spearman, proporcionan evidencia significativa para respaldar esta hipótesis.

Para la Dimensión N° 3, apoyo social y calidad de liderazgo, perteneciente a la variable N°1, gestión de los factores psicosociales y su relación con la variable N° 2, desempeño laboral, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.357, lo que indica una correlación positiva moderadamente fuerte entre ambas variables. El valor significativo de ($p < 0.01$) indica que esta correlación no se debe al azar y es estadísticamente significativa.

Estos resultados respaldan la hipótesis específica N° 3 planteada y proporcionan evidencia empírica para afirmar que existe una relación entre la dimensión N° 3 de la variable N° 1, Gestión de los factores psicosociales sobre el desempeño laboral de un Hospital de Lima 2023.

V. DISCUSIÓN

Los hallazgos relacionados con el propósito principal revelan una significancia de 0.075, por debajo del umbral de significancia establecido ($p < 0.05$), lo que sugiere la presencia de una relación significativa, entre la gestión de los factores psicosociales y el desempeño laboral del personal de enfermería en quirófano de un Hospital de Lima, 2023, con una correlación positiva baja (Rho Spearman es 0.193) inversamente proporcional; entendiéndose que al no haber una gestión de los factores psicosociales menor será el desempeño laboral.

Por ende, estos resultados resaltan la relevancia de la gestión de los factores psicosociales en el personal de quirófano, evitándose un aumento de carga laboral, que se trabaje bajo presión, evitar la preocupación en sus cambio de horarios, que la institución brinde un adecuado ambiente laboral y que los equipos se encuentren en buen estado, de este modo proporcionar un cuidado de calidad al usuario.

De acuerdo con el INSST, Madrid (2020), los factores psicosociales engloban condiciones laborales que están estrechamente vinculadas con diversos aspectos del trabajo: la manera en que se lleva a cabo, su organización, la tarea en sí, quién la ejecuta, con qué herramientas y colaboradores, el lugar y el momento en que se realiza. Estos factores influyen en la configuración, diseño y estructura del entorno laboral, como en la dinámica organizativa de la organización y en los entornos sociales que se crean durante la labor. Además, abarcan aspectos como la cantidad de trabajo a completar, los plazos a cumplir, la velocidad requerida, el nivel de conocimientos y habilidades disponibles, y las fuentes de apoyo disponibles (otros compañeros, tecnología, etc).

Según el INSST, Madrid (2020), los elementos psicosociales engloban las circunstancias laborales vinculadas a: la metodología y organización de la labor, la naturaleza de las tareas, los ejecutantes, los recursos empleados, los colaboradores, el entorno de realización y el cronograma. Están asociados con la manera en que se estructura y planifica el trabajo, junto con la configuración de la empresa y los contextos sociales instaurados en la actividad laboral. La cantidad de trabajo a afrontar, los límites temporales, la velocidad requerida, el nivel de competencia y habilidades disponibles, así como los recursos de respaldo disponibles (colegas, tecnología, etc.), qué categoría de interacciones

relacionados con la sociedad están presentes, cuáles constituyen los recursos disponibles, etc. Son aspectos que constituyen elementos presentes en toda actividad laboral; sin embargo, la manera en que se desarrollan y se llevan a cabo en la rutina diaria resultará crítica para determinar su influencia tanto en el equipo humano como en la organización en su conjunto. Los factores psicosociales, abarcan circunstancias de la organización que pueden tener una naturaleza beneficiosa o perjudicial. Si estos componentes son estructurados o ejecutados de manera deficiente, podrían ocasionar perjuicios para la salud, convirtiéndose así en elementos de peligro. Este hallazgo se asemeja al obtenido en la investigación de Quintana (2020), donde se identificó que los valores de significancia alcanzaron 0,000, un valor inferior a ($p < 0,05$), junto a una correlación negativa moderada de (-0,587). Esta correlación inversa sugiere que a medida que aumentan los factores de riesgo psicosocial, el rendimiento laboral disminuye. De manera similar, los análisis descriptivos resaltan que el 44.2% (38) toma en cuenta que los elementos de riesgo psicosocial son de nivel medio, mientras el 39.5% (34) consideran estar en Desacuerdo con el desempeño laboral, del profesional de enfermería en quirófano de un Hospital de Lima, esos resultados muestran similitud con la investigación de Chambi (2019), se observó que el 68.0% de las enfermeras presentaban un nivel medio de riesgo psicosocial, y el 64.1% tenía un desempeño laboral considerado regular. Asimismo, en el estudio de Quintana (2020), se encontró que un 51.7% de los participantes tenía un nivel medio de factores psicosociales, mientras que el desempeño laboral se situó en un nivel medio del 58.3%. Estos resultados indican que la gestión de los factores psicosociales es relevante en diferentes ambientes laborales, tanto estatales como privados, y afecta a los trabajadores del sector de la salud, ya sean personal asistencial o administrativo, pudiendo impactar en su bienestar tanto en aspectos físicos como mentales.

Con respecto al primer objetivo específico, se concluye que hay una relación importante, una correlación negativa moderada ($Rho = -0.408$; $p > 0.05$) y un nivel medio de 41.9% (36) entre las exigencias psicológicas sobre el desempeño laboral, evidenciando la existencia de una conexión importante entre la dimensión de Exigencias psicológicas y el rendimiento laboral del personal de enfermería de quirófano de un Hospital de Lima, 2023. Según la investigación llevada a cabo por

Quintana (2020), se pudo observar la importancia estadística fue inferior a 0,05 ($p=0,000 < 0,05$), lo que indica una conexión importante entre la dimensión de exigencias psicológicas y el desempeño laboral, con una correlación moderadamente negativa de -0,570, lo que sugiere que a medida que aumentan las exigencias psicológicas, disminuye el desempeño laboral de manera inversamente proporcional. Asimismo, los resultados mostraron una inclinación hacia el nivel intermedio en la dimensión de Exigencias psicológicas con un 53.3%, lo cual concuerda con otros estudios similares como el de Alderete, et al. (2016, citado por Chávez, 2019), donde también se encontró un 48% de nivel medio de exigencias psicológicas y estrés. Estos hallazgos resaltan que las exigencias psicológicas en el entorno laboral pueden llevar a situaciones de estrés y deterioro mental, ya que la entidad puede afectar el entorno de trabajo y el bienestar del trabajador. En resumen, Quintana (2020) obtuvo resultados descriptivos similares, evidenciando que las demandas psicológicas llegan a un nivel intermedio del 48.3%.

Este hallazgo constituye un elemento altamente adverso para el empleado, afectando su bienestar mental y psicológico al desencadenar estrés, agotamiento y otras consecuencias que resultan en un nivel reducido de rendimiento en el desempeño laboral. Lo mencionado por Candia & Pérez (2020), es respaldado por la investigación, que señala la insuficiencia de personal, las remuneraciones modestas y la carencia de recursos tecnológicos y materiales laborales adecuados, han generado exigencias de cumplimiento y exigencias emocionales que tienen un impacto negativo en los trabajadores.

En lo que respecta al objetivo dos, se estableció que existe una relación significativa, una correlación negativa baja ($Rho=-0.370$; $p>0.05$) y un nivel alto de 54,7% (47) entre trabajo activo y posibilidad de desarrollo sobre el desempeño laboral del personal enfermería en quirófano de un Hospital de Lima 2023. Asimismo, Quintana (2020), indica que el nivel de significancia resultó menor a ($p=0,000<0,05$), lo cual señala una relación sustancial entre la dimensión Trabajo Activo y Posibilidad de Desarrollo y el desempeño laboral de las enfermeras. Esta conexión se caracteriza por una correlación moderadamente negativa de (-0,563), en la que se observa una relación inversamente proporcional. Se concluye que a

medida que los factores de riesgo psicosocial en la dimensión Trabajo Activo y Posibilidad de Desarrollo aumentan, el desempeño laboral disminuye. Esto refleja cómo el trabajo activo y la posibilidad de desarrollo, que deberían ser factores positivos, en este caso se transforman en generadores de estrés y disminución de autonomía, lo que resulta en un bajo desempeño laboral. En este análisis, se evidencia igualmente una relación de relevancia con el rendimiento laboral en el personal de enfermería de quirófano, quizás se deba a que el personal de enfermería desempeña satisfactoriamente sus labores y se ajusta a los requerimientos ocupacionales. Asimismo, se obtuvieron hallazgos descriptivos que indican una inclinación por el nivel intermedio en la dimensión de trabajo activo y posibilidad de desarrollo, con un 54.7% (47).

De manera que lo hallado por Quintana (2020), se observó que la labor eficaz se sitúa en un nivel medio del 50%. Estos resultados sugieren que existe un grado parcial de autonomía en la elección de opciones y el fomento de capacidades, lo cual podría afectar en cierta medida el desempeño laboral. Esto se compara con lo mencionado por Abanto (2018), quien señala que alcanzar autonomía en el trabajo puede incrementar el desempeño laboral y, al mismo tiempo, impulsar al trabajador a buscar constantemente nuevos avances para elevar la eficiencia en los quehaceres laborales.

En relación al objetivo tres, existe una relación significativa, una correlación negativa baja ($Rho = -0.357$; $p > 0.05$) y un nivel alto de 34.9 % (30) entre apoyo social y calidad de liderazgo sobre el desempeño laboral del personal enfermería en quirófano de un Hospital de Lima, 2023. Los resultados encontrados son consistentes con los hallazgos de Quintana (2020). Se evidenció que el nivel de significancia fue menor de ($p = 0,000 < 0,05$), lo que indica una relación significativa entre las dimensiones de apoyo social y calidad de liderazgo con el desempeño laboral, mostrando una correlación moderadamente negativa de (-0,539). Estos resultados sugieren que la presencia de apoyo social y un liderazgo de calidad en el servicio tienen un impacto positivo en la fortaleza y confianza del personal, lo que facilita un adecuado desempeño laboral. Por otro lado, la ausencia de apoyo social y liderazgo se asociaría con una disminución en el desempeño laboral, lo que está respaldado por la afirmación de Candia y Pérez (2020), sobre la relación entre la carencia de respaldo de los gerentes y las

capacidades del colaborador. En los resultados descriptivos se observó que el grado medio de apoyo social y calidad de liderazgo fue del 37.2% (32), similar a lo encontrado por Quintana (2020). Estos resultados indican una falta de colaboración entre compañeros, trabajo multidisciplinario y una gestión deficiente del servicio de quirófano. En resumen, los hallazgos apuntan hacia la importancia del apoyo social y un liderazgo efectivo en el ámbito laboral, y subrayan la necesidad de mejorar la colaboración entre el personal y la gestión en el servicio de quirófano para mejorar el desempeño laboral.

VI. CONCLUSIONES

Primero:

Con respecto al objetivo general, se concluye que hay una relación importante, una correlación positiva baja de ($Rho=0.193$; $p<0.05$) y un nivel medio de 44.2% (38), entre la gestión de los factores psicosociales y el desempeño laboral del equipo de enfermería en quirófano, de un Hospital de Lima 2023, comprendiéndose que con un incremento de la Gestión de los Factores Psicosociales será menor el Desempeño Laboral.

Segundo:

En lo concerniente al primer objetivo específico, se evidencia una relación de importancia, una correlación negativa moderada ($Rho=-0.408$; $p>0.05$) y un nivel medio del 41.9% (36) entre las exigencias psicológicas sobre el desempeño laboral. Esto sugiere que el equipo de enfermería en el área de quirófano podría verse afectado negativamente debido a estas exigencias psicológicas en sus labores diarias. Estas demandas pueden dar lugar a posibles errores en sus responsabilidades hacia los pacientes, lo que aumenta el riesgo para los usuarios del hospital en Lima, año 2023. Esto resalta que a medida que las exigencias psicológicas aumentan, tiende a disminuir el desempeño laboral del personal.

Tercero:

Con respecto al segundo objetivo específico, se constató una relación significativa, una correlación negativa de bajo grado ($Rho=-0.370$; $p>0.05$) y una alta proporción del 54.7% (47) entre el trabajo activo y la posibilidad de desarrollo en relación al desempeño laboral del equipo de enfermería en el área de quirófano de un Hospital en Lima en el año 2023. Esto sugiere que el trabajo activo y posibilidad de desarrollo, las oportunidades de crecimiento podrían vincularse con la autonomía del personal de enfermería, poseen en la realización de sus responsabilidades en el servicio. Adicionalmente, el hospital brinda a su personal acceso a cursos y formaciones continuas, con el propósito de fortalecer sus habilidades y conocimientos.

Cuarto:

En lo concerniente al tercer objetivo específico, se concluye que existe una relación significativa, una correlación negativa baja ($Rho=-0.357$; $p>0.05$) y un nivel alto de 34.9 % (30) entre apoyo social y calidad de liderazgo sobre el desempeño laboral del personal enfermería de un Hospital de Lima 2023, comprendiéndose que el apoyo social y calidad de liderazgo podrían relacionarse, ya que en el servicio se recibe la información y capacitación, para realizar y planificar su trabajo ante la programación de las diversas cirugías programadas o por emergencia, buscando que las relaciones interpersonales sean adecuadas en diferentes circunstancias, facilitando así la posibilidad de un liderazgo por parte de su jefatura inmediata y de las autoridades de una manera adecuada y cómoda por ambas partes.

VII. RECOMENDACIONES

Primero:

Sería recomendable que las autoridades de la institución, la unidad de recursos humanos y la jefatura del servicio de quirófano, realicen evaluaciones periódicas de la gestión de los factores psicosociales a los que el personal de enfermería está expuesto, con la finalidad de prevenir posibles bajos rangos del desempeño laboral.

Segundo:

El MINSA y su departamento de recursos humanos, deberían elevar la calidad de las circunstancias laborales del personal, de esta manera garantizar un nivel superior de asegurar y preservar tanto la integridad física como mental de los empleados. Asimismo, se sugiere al hospital, al departamento de recursos humanos, a las jefaturas y organizar eventos en el campo de salud ocupacional, que ayuden a establecer la medida o carga laboral, teniendo en cuenta el período de tiempo asignado para llevarlo a cabo. Además, es importante valorar las exigencias psicológicas que puedan afectar la ejecución laboral del equipo.

Tercero:

Las autoridades del hospital, en colaboración con el departamento de recursos humanos, deberían implementar un plan de apreciación e incentivos para aquel personal de enfermería en quirófano que demuestre habilidades sociales y blandas que aporten valor a su trabajo y contribuyan al desarrollo de competencias. De esta manera, se asegurará que el esfuerzo realizado por el personal sea debidamente valorado y apreciado.

Cuarto:

Las autoridades del hospital y la jefatura del servicio de quirófano deberían implementar un plan de recreación emocional para los colaboradores, con el objetivo de mejorar las relaciones interpersonales y promover un liderazgo más activo. De esta forma, se busca mejorar la dimensión de apoyo social y calidad de liderazgo en el entorno laboral.

Referencias:

Abanto, Y. (2018). Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018. Lima. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo. Obtenido de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23993>.

Anaya, A., Luna, E., & Ramirez, E. (2019). Diagnosis of the perceptions of psychosocial risk factors in the work of the personnel of a manufacturing industry. *Revista de Ciencias Psicologicas Campinas*, 36, 1-16. doi:<https://doi.org/10.1590/1982-0275201936e180148>.

Asante, J., Li, M., Liao, J., & Huang, Y. (2019). La relación entre los factores de riesgo psicosocial, el agotamiento y la calidad de vida entre los trabajadores de atención primaria de la salud en la provincia rural de Guangdong. *Investigación de servicios de salud de BMC*, 19(1), 447. doi:<https://doi.org/10.1186/s12913-019-4278-8>.

Barboza, L. (2019). Riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima, 2019. [Tesis Maestría, Universidad Peruana La Unión]. Obtenido de: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/2676>.

Bohorque, E. P. (2018). La Motivación y el Desempeño Laboral: El Capital Humano Como Factor Clave en una Organización. Obtenido de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1599>.

Candia, M., & Pérez, J. (2020). Manual del método del cuestionario SUSESOSTAS 21. España: SUCESO/ISTAS 21. Obtenido de http://200.73.92.130/Manual_del_metodo_del_cuestionario_SUSESOSTAS21.pdf.

Chambi, P., & Tito, N. (2020). Factores de riesgo psicosocial relacionados con el desempeño laboral del personal profesional de enfermería. Hospital Honorio Delgado, 2019. Arequipa: [Pregrado, Universidad nacional San Agustín de Arequipa]. Obtenido de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10437/ENchpepa%26tisenj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chavez, J. (2019). Factores de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral en médicos y personal profesional de la salud del hospital san Bartolomé programa de afrontamiento 2019. [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Obtenido de: <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/4182>.

Chávez M, Martín O, García J, Conill E, Suárez M. (2019). Riesgos en Enfermería en salón de operaciones del hospital provincial de Cabinda. *Rev Ciencias Médicas*. Obtenido de: <http://scielo.sld.cu/pdf/rpr/v23n2/1561-3194-rpr-23-02-331.pdf>

Coutinho, H., Queiròs, C., Henriques, A., & Norton, P. (2018). Workrelated determinants of psychosocial risk factors among employees in the hospital setting. *Work*, 61(4), 551-560. [doi:10.3233/WOR-182825](https://doi.org/10.3233/WOR-182825).

Díaz, V. (2017). Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del Instituto Honorio Delgado – Hideyo Noguchi, 2017. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/225586494.pdf>.

Espinola E. (2018). Riesgos laborales del profesional de enfermería en Sala de Operaciones del Hospital Tingo María, Lima: Tesis de Segunda Especialidad en Enfermería en Centro Quirúrgico. Universidad San Martín de Porres. Obtenido de: <https://hdl.handle.net/20.500.12727/5501>

Fernández, G. (2017). Estrés laboral y desempeño laboral en profesionales de enfermería de Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2015 (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Obtenido de. <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7102>

Ginevra L, Giorgi G, Pandolfi C. (2021). Identifying Psychosocial Risks and Protective Measures for Workers' Mental Wellbeing at the Time of COVID-19: A Narrative Review. *Sustainability*. 2021; 13(24). Obtenido de: <https://www.mdpi.com/2071-1050/13/24/13869>

Giménez MDC, Prado V, Soto A. Psychosocial Risks, Work Engagement, and Job Satisfaction of Nurses During COVID-19 Pandemic (2020). *Front Public Health*. DOI: 10.3389/fpubh.2020.566896.

Gómez, E., Rodríguez, A., Ordosgoitia, K., Rojas, M., & Severiche, C. (2017). Riesgos Psicosociales en personal de asistencia de una clínica de tercer nivel de la ciudad de Cartagena de Indias en 2016. *NOVA*, 15(29), 77-89. [doi: 10.22490/24629448.1960](https://doi.org/10.22490/24629448.1960).

Grados, J. (2021), "Factores de Riesgo Psicosocial y Desarrollo Organizacional en el Personal Asistencial de una Clínica de Salud." Lima-Perú. Obtenido de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/68247>.

Granados, L. (2020). Relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores del Hospital I EsSalud "Víctor Soles García" de Virú, 2020. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47589>.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2020). Método para la evaluación y gestión de factores psicosociales en pequeñas empresas. Manual del Usuario. Madrid: Datos abiertos. <https://www.insst.es/documents/94886/710902/M%C3%A9todo+para+la+evaluaci%C3%B3n+y+gesti%C3%B3n+de+factores+psicosociales+en+peque%C3%B1as+empresas/b6cb930b-6076-47c0-9679-16ab4fea93f2>

Jimenez, C., Orozco, M., & Caliz, N. (2017). Factores de riesgo psicosocial en auxiliares de enfermería de un hospital en la Red Pública en la ciudad de Bogotá, Colombia. *Revista U.D.C.A Actualidad & Divulgación Científica*, 20(1), 23-32. Obtenido de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-42262017000100004

Kowalczyk K, Krajewska-Kułałak E, Sobolewski M. Psychosocial Hazards in the Workplace as an Aspect of Horizontal Segregation in the Nursing Profession. *Front Psychol*. 2018. Obtenido de: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2018.02042/full>

López, Y (2018). Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima. 2018. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Lima. Obtenido de: [http://181.224.246.201/browse?type=author&value=L%C3%B3pez%](http://181.224.246.201/browse?type=author&value=L%C3%B3pez%20)

Medina G, Hernández J, Ramírez M, Cuanenemi T. “Factores psicosociales y la calidad del cuidado de Enfermería en un Hospital General de Puebla, Primavera-México, 2020”: Universidad de las Américas Puebla.
Pires B, Kotekewis K, Glanzner C. (2020). Trabajo de enfermería en quirófano y los riesgos psicosociales relacionados con los modos de gestión. Obtenido de: <https://www.scielo.br/j/rngen/a/mFPLhyVd7r9GZTVB7vSHY3F/?lang=en>.

Mejillón, A. (2017), “Análisis del clima organizacional y su influencia en el desempeño del talento humano del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social – IESS. Santa Elena-Ecuador. Obtenido de: <http://repositorio.upse.edu.ec:8080/jspui/handle/46000/4418>

MINSa. (2020). Ministerio de Salud. Obtenido de <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5888.pdf>.

Moncada, S., & Llorens, C. (2004). Evaluación y acción preventiva ante el riesgo psicosocial: El método ISTAS-21 (COPSOQ). *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*. Obtenido de <http://pdfs.wke.es/8/1/7/6/pd0000018176.pdf>.

Moreno B, Báez C. (2018). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas, España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjO36LL5LmAAxVKIrkGHX_pB28QFnoECBIQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.insst.es%2Fdocuments%2F94886%2F96076%2FFactores%2By%2Briesgos%2Bpsicosociales%252C%2Bformas%252C%2Bconsecuencias%252C%2Bmedidas%2By%2Bbuenas%2Bpr%25C3%25A1cticas&usq=AOvVaw3p6pOR9GHDnX5rWLP5DzBX&opi=89978449

OIT. (2019). Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. [Internet]; Obtenido de:

<http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPSOIT-OMS.pdf>.

OIT. Seguridad y salud en el trabajo. (2022). Obtenido en: <https://www.ilo.org/global/standards/subjectscovered-by-international-labour-standards/occupational-safety-andhealth/lang-es/index.htm>.

OMS/OIT. (2021) Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo. Disponible en: https://www.ilo.org/global/abouttheilo/newsroom/news/WCMS_819802/lang-es/index.htm.

OMS. (2019). World Health Organization. Office of World Health Reporting. Obtenido de <https://apps.who.int/iris/handle/10665/67455>.

Orozco, M., Zuluaga, Y., & Pulido, G. (2019). Factores de Riesgo Psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. Revista Colombiana de Enfermería, 18(1), 1-16. [doi:https://doi.org/10.18270/rce.v18i1.2308](https://doi.org/10.18270/rce.v18i1.2308).

OPS. (2019). El personal de enfermería es esencial para avanzar hacia la salud universal. [Internet].; Obtenido de: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id

Pires B, Kotekewis K, Glanzner C. (2021). Trabajo de enfermería en quirófano y los riesgos psicosociales relacionados con los modos de gestión. Obtenido de: <https://www.scielo.br/j/rqenf/a/mFPLhyVd7r9GZTVB7vSHY3F/?lang=en>.

Potter P, Griffin A, Stockert P. (2019). Fundamentos de enfermería. 9th ed. Barcelona: Elsevier Health Sciences; Obtenido de: <https://edimeinter.com/catalogo/novedad/fundamentos-enfermeria-9a-edicion-2019/>

Pozo, C. (2018), "Factores de Riesgo Psicosocial y Desempeño Laboral: el caso del Área Administrativa de la Empresa Revestisa Cía. Ltda." Quito-Ecuador. Obtenido de: <http://hdl.handle.net/10644/6165>.

Pujol, L., & Arraigada, m. (2017). Propiedades psicométricas del cuestionario de riesgos psicosociales COPSOQ-ISTAS 21 y aplicacion en docentes Argentinos. Cuadernos de Administración.. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20555522001>.

Quintana, R. (2020). "Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital Nivel II – Essalud, Callao, 2020". Lima. Tesis de Maestría, universidad César Vallejo. Obtenido de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47941>.

Quepuy, A. "Factores de riesgo psicosocial intralaboral en trabajadores enfermeros de un hospital público. Chiclayo-Perú, 2018": Tesis de grado. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de: <http://hdl.handle.net/20.500.12423/2352>.

Raile M, Marriner A. (2018). Modelos y teorías en enfermería. 9th ed. España: Elsevier; Obtenido de: <https://edimeinter.com/catalogo/novedad/modelos-teorias-enfermeria-9a-edicion-2018/>

Ramos S, Ceballos P. (2018). Cuidado humanizado y riesgos psicosociales: Una relación percibida por profesionales de enfermería en Chile. Enfermería: Cuidados Humanizados. Obtenido de: <https://doi.org/10.22235/ech.v7i1.1537>

Rodríguez. P (2017). Flexibilidad y distribución del tiempo de trabajo. Especial referencia al caso español. Revista latinoamericana de derecho social, Volumen (25), pp 3-35.España. Obtenido de: <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v5n1/a03v5n1.pdf>

Sánchez, K. (2017). Prevalencia de estrés laboral y factores asociados en el personal asistencial prehospitalario del programa de sistema de atención móvil de urgencias.Instituto de Gestión de Servicios de Salud (SAMU - IGSS).Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú. Obtenido de: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/6110>.

Segovia, S. (2022), "Riesgos psicosociales laborales del profesional enfermero ante pandemia por COVID-19 en Centro quirúrgico del Hospital Regional Docente Las Mercedes.", Lambayeque-Perú, 2022.Tesis de Segunda Especialidad, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Obtenido de: <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/11533>.

Scozzafave MCS, Leal LA, Soares MI, Henriques SH. Psychosocial risks related to the nurse in the psychiatric hospital and management strategies. Rev Bras Enferm. (2019) ;72:834-40.

Sureda, E., Macho, J., & y Sesé, A. (2019). Factores de Riesgo Psicosocial, Conflicto organizacional y Satisfacción laboral en profesionales de la salud: Un modelo de ecuaciones estructurales. Anales de Psicología, 35(1), 106-115. doi:<http://dx.doi.org/10.6018/analesps.35.1.297711>.

Tapia, J (2017) Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima .2017.Tesis Maestría. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/20.500.12692/21840/ASV.pdf>

Tekin M, Ozturk M. (2020). Psychosocial risks in healthcare. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. Obtenido de: <https://dergipark.org.tr/pub/sduiibfd/issue/57376/784641>

Tocto Villarreal, B. (2018). "Riesgos psicosociales y desempeño laboral de los funcionarios. Ecuador: [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato].
Obtenido de: <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/28275/1/34%20GTH.pdf>.

Vargas, L. Y. (2017). Riesgos Laborales y el Desempeño profesional de las Enfermeras en la Sala de Operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal.
Obtenido de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8786>.

Anexo 1

Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión de factores psicosociales	OMS (2019), definió que son aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido de trabajo y la realización de la tarea, que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o la salud (física, psíquica o social) del trabajador, como al desarrollo del trabajo. Los factores psicosociales son susceptibles de provocar daños a la salud de los trabajadores, pero también pueden influir positivamente en la satisfacción y por tanto, en el rendimiento.	Los datos que se obtiene para el cuestionario está relacionado con las dimensiones: ✓ Exigencias Psicológicas ✓ Trabajo Activo y Posibilidad de Desarrollo ✓ Apoyo Social y Calidad de Liderazgo	Exigencias Psicológicas	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento de carga laboral • Trabajo bajo presión y ritmo • Control de horarios • Ambientes y equipos 	Ordinal de tipo Likert Nunca (1) Sólo una vez (2) Alguna vez (3) Muchas veces (4) Siempre (5) Nivel y Rango: Bajo (10-26) Medio (27-43) Alto (44-60)
			Trabajo Activo y Posibilidad de Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Influencia en el trabajo • Priorización • Aprendizaje • Identidad • Decisiones • Tiempo fuera del trabajo • Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo. 	
			Apoyo social y Calidad de Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Información oportuna • Protección • Trabajo en equipo • Actitudes • Valores • Relaciones interpersonales 	
Desempeño laboral	Mejillón (2017), señalo que es la variable clave dentro de las organizaciones, se refiere al desenvolvimiento técnico e interpersonal, mide el rendimiento expuesto por parte de los trabajadores a la organización, el mismo que permite identificar las áreas con efectos positivos y negativos, la intención de medir el desempeño es mejorarlos para lograr cumplir con los objetivos propuestos.	Los datos que se obtiene para el cuestionario está relacionado con las dimensiones: ✓ Satisfacción Laboral ✓ Trabajo en Equipo ✓ Comunicación	Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración • Oportunidades • Materiales • Reconocimiento • Incentivos • Desarrollo personal 	Ordinal de tipo Likert Totalmente de acuerdo (1) De acuerdo (2) Indiferente (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo (5)
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Participación • Cooperación • Percepción • Ideas 	
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Relación • Motivación • Opiniones 	

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2
**Instrumentos de recolección de datos con su respectiva
ficha técnica**

**Cuestionario de gestión de los factores psicosociales del personal de
enfermería en quirófano, de un Hospital de Lima 2023.**

Instrucciones: Estimada Sr.(a):, A continuación se le presenta el siguiente cuestionario, cuyo objetivo es recopilar datos sobre la gestión de los factores psicosociales y el desempeño laboral del personal de enfermería en quirófano, de un hospital de lima 2023, la misma que será exclusivamente para fines de investigación; el cuestionario consta de 21 preguntas, es de carácter anónimo, solicitándole por lo tanto la veracidad en sus respuestas.

Este cuestionario contiene una serie de preguntas acerca del tema, con diferentes alternativas de respuesta. Por lo cual le recomiendo que lea atentamente cada enunciado y luego manifieste su alternativa y/o respuesta, marcando una aspa o una X de acuerdo a lo que considere adecuado:

Nunca (1) Sola una vez (2) Alguna vez (3) Muchas veces (4) Siempre (5)

Nivel y Rango:

Bajo (10-26)

Medio (27-43)

Alto (44-60)

Contenido:

I. Datos generales:

1. Edad:

- a) Menor de 26 años
- b) 27 a 40 años
- c) Mayor de 40 años

2. Género:

- a) Femenino
- b) Masculino

3. ¿Cuánto tiempo tiene de servicio en quirófano?

- a) Menor de 5 años
 - b) De 6 a 15 años
 - c) De 16 a 30 años
 - d) Mayor de 31 años
- 4.** ¿Cuál es su condición laboral?
- a) Nombrado
 - b) Contrato indefinido
 - c) Cas
 - d) Tercero
- 5.** ¿Qué cargo tiene en su servicio?
- a) Jefa de servicio
 - b) Coordinadora de servicio
 - c) Enfermera asistencial
- 6.** ¿Usted ha recibido alguna capacitación sobre gestión de factores psicosociales?
- a) Si
 - b) No
- 7.** De haber recibido capacitación sobre gestión de factores psicosociales, ¿Cree usted que ha mejorado su servicio?
- a) Si
 - b) No

II. Datos específicos:

1. Gestión de los factores psicosociales

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Exigencias psicológicas					
1	Realiza con tranquilidad su trabajo sin que haya un aumento de carga laboral.					
2	Su trabajo requiere de una atención constante y en general es desgastador emocionalmente debido a la presión y ritmo.					
3	Le preocupa si le cambian el horario (del turno fijo a las guardias y/o viceversa) en contra de su voluntad.					
4	La institución se preocupa por brindarle un adecuado ambiente laboral y equipos en buen estado, para brindar una atención de calidad al paciente.					
	Dimensión 2: Trabajo activo y posibilidad de desarrollo					
5	El tipo de cirugía al que está expuesta, influye en la realización de sus labores en su servicio.					
6	Siente Ud. que tiene influencia sobre la cantidad de trabajo, el orden en que se le asigna y realiza sus labores en su servicio.					
7	Prioriza de una manera adecuada su tiempo para cumplir con sus labores encomendadas.					
8	Su trabajo le permite aprender cosas nuevas y estar en capacitación constante.					
9	Se identifica con su trabajo y habla con entusiasmo con trabajadores de otros servicios y/u hospitales.					
10	En su trabajo toma decisiones difíciles.					
11	Si tiene alguna emergencia personal o familiar, deja su puesto de trabajo al menos una hora, con conocimiento de su jefe inmediato.					
12	La incertidumbre debido al miedo, angustia e impotencia de contagiarse y/o contagiar a familiares de alguna enfermedad infectocontagiosa influyen en su labor diaria.					
13	Los problemas de su entorno extralaboral le cuestan olvidar e influyen en su trabajo.					
	Dimensión 3: Apoyo social y calidad de liderazgo					
14	En su servicio se le informa con suficiente anticipación sobre los cambios que pueden afectar su trabajo.					
15	Recibe la información y capacitación necesaria, para realizar y planificar bien su trabajo ante la programación de las diversas cirugías programadas o por emergencia que se realizan en su servicio.					
16	Recibe ayuda, apoyo y protección por parte de su jefatura inmediata.					
17	En el trabajo, siente que forma parte del grupo y se evidencia con el trabajo multidisciplinario.					
18	Recibe ayuda y apoyo de sus compañeras frente a una cirugía de alta complejidad.					

19	Siente que sus actitudes laborales frente a su grupo de trabajo son proactivas y/o viceversa.					
20	Siente que en su trabajo se imparte valores, que son la base para trabajar en armonía.					
21	Siente que en su trabajo las relaciones interpersonales son adecuadas en diferentes circunstancias.					

Ficha técnica del cuestionario para evaluar la gestión de los factores psicosociales

Instrumento: Gestión de los factores psicosociales

Autor: Estela Sabrera, Matilde Susang

Objetivo: Determinar la gestión de factores psicosociales.

Dimensiones: Exigencias psicológicas, Trabajo activo y posibilidad de desarrollo, Apoyo social y calidad de liderazgo.

Duración: 15-20 minutos.

Prueba de Validez: Se realizará por tres especialistas en el área.

Escala de medición: Likert de 5 categorías.

(1) Nunca; (2) Solo una vez; (3) Algunas veces; (4) Muchas veces; (5) Siempre.

Nivel y Rango:

Bajo (10-26)

Medio (27-43)

Alto (44-60)

Cuestionario sobre el desempeño laboral del personal de enfermería en quirófano, de un Hospital de Lima 2023.

Instrucciones: Estimada Sr.(a):, A continuación se le presenta el siguiente cuestionario, cuyo objetivo es recopilar datos sobre el desempeño laboral del personal de enfermería en quirófano, de un hospital de lima 2023, la misma que será exclusivamente para fines de investigación; el cuestionario consta de 17 preguntas, es de carácter anónimo, solicitándole por lo tanto la veracidad en sus respuestas.

Este cuestionario contiene una serie de preguntas acerca del tema, con diferentes alternativas de respuesta. Por lo cual le recomiendo que lea atentamente cada enunciado y luego manifieste su alternativa y/o respuesta, marcando una aspa o una X de acuerdo a lo que considere adecuado:

Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indiferente (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5).

2. Desempeño laboral

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Satisfacción laboral					
1	Su Institución satisface y cumple con las contraprestaciones económicas acordados en los plazos previstos.					
2	Todo el personal, tiene las mismas oportunidades de formación y capacitación que ofrece su institución.					
3	Su Institución le otorga equipos y/o materiales de bioseguridad laboral para los trabajadores (por ejem. entrega oportuna de equipos de protección personal).					
4	En su institución se otorga algún tipo de reconocimiento o incentivo por realizar un trabajo sobresaliente.					
5	Su Institución reconoce por iniciativa propia el esfuerzo realizado por los trabajadores y se le brinda incentivos laborales.					
6	Los ascensos en su Institución se manejan respetando los procedimientos de evaluación institucional (meritocracia).					
7	Se preocupa su institución por su crecimiento profesional y desarrollo personal.					
	Dimensión 2: Trabajo en equipo					
8	En su institución, su servicio participa de las actividades intralaborales y extralaborales.					
9	Existe cooperación entre el personal y la institución.					
10	En su trabajo se percibe una buena relación entre los trabajadores.					
11	En su trabajo, Ud. brinda aportaciones o ideas que la hagan sentirse orgulloso de su persona.					
12	Es sencillo para sus compañeros de trabajo que se tomen en cuenta sus nuevas ideas.					
	Dimensión 3: Comunicación					
13	La comunicación y la relación con mi jefe directo es cordial, amable y adecuada.					
14	Las formas de comunicación y relación con tus colegas se caracterizan por ser adecuadas.					
15	Existe motivación mutua tanto por parte del personal como de la institución en el proceso de comunicación					
16	La institución motiva la comunicación adecuada y las buenas relaciones internas.					
17	El personal opina y comunica libremente sus ideas ante los jefes sin temor a represalias.					

Ficha técnica del cuestionario para evaluar el Desempeño Laboral

Instrumento: Desempeño laboral

Autor: Estela Sabrera, Matilde Susang

Objetivo: Determinar el desempeño laboral.

Dimensiones: Satisfacción laboral, Trabajo en equipo y Comunicación.

Duración: 15-20 minutos.

Prueba de Validez: Se realizará por tres especialistas en el área.

Escala de medición: Likert de 5 categorías.

Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indiferente (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5)

Anexo 3

Validación de instrumento

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Gestión de los factores psicosociales y el desempeño laboral, del personal de enfermería en quirófano, de un Hospital de Lima 2023”. 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 al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	FRANCISCO WYNGART FERRUZO
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social (x) Educativa (X) Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	<ul style="list-style-type: none">• Docente Superior• Magister en Docencia e Investigación• Oficial PNP
Institución donde labora:	<ul style="list-style-type: none">• PNP Sanidad• Región Policial Lima
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

Nombre del juez:	ANGELICA GENOVEVA VERGARA MEJIA
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	<ul style="list-style-type: none"> • Docente Superior • Investigación • Asistencial
Institución donde labora:	<ul style="list-style-type: none"> • HNGAI • UNMSM
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

Nombre del juez:	GEOVANA KAROLINA CALDERON IZAGUIRRE
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	<ul style="list-style-type: none"> • Asistencial
Institución donde labora:	<ul style="list-style-type: none"> • HNGAI
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión de los factores psicosociales y el desempeño laboral, del personal de enfermería en quirófano, de un Hospital de Lima 2023". 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 al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Francisco Wyngart Ferrero
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	- Docente Superior - Investigación - Oficial PNP
Institución donde labora:	PNP- Sanidad Región Policial Lima
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Escala Likert.

Nombre de la Prueba:	Gestión de los factores psicosociales y el desempeño laboral, del personal de enfermería en quirófano, de un
----------------------	--

	hospital de lima 2023
Autora:	Estela Sabrera, Matilde Susang
Procedencia:	Lima
Administración:	De forma escrita o formato virtual
Tiempo de aplicación:	20 – 30 min.
Ámbito de aplicación:	Área de Quirófano
Significación:	Está compuesta por dos variables, La primera variable: Gestión de factores psicosociales, contiene 17 indicadores y 19 ítems, y la segunda variable sobre desempeño laboral consta de 13 indicadores con 16 ítems

4. Soporte teórico:

Escala/Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión de factores psicosociales	- Exigencias psicológicas	Está relacionado con la carga de trabajo y el tiempo de trabajo disponible, referido a la cantidad y distribución. Asimismo, estos aspectos son constituyen en estresores que genera la organización misma, al implantar una jornada laboral extenuante que se orienta más a la obtención de producto o resultado, obviando la salud del trabajador.
	- Trabajo activo y posibilidad de desarrollo	En esencia se trata de la autonomía del trabajador (cuánto puede decidir sobre horarios, ritmo, métodos, variedad, iniciativa, calidad). Se puede equiparar a la dimensión control.
	- Apoyo social y calidad de liderazgo	Es la obtención de la ayuda que necesita y la ayuda que su jefe puede dar. La falta de apoyo de los gerentes está relacionada con la falta de principios y procedimientos específicos para la gestión de personal. La calidad del liderazgo se refiere a la calidad del equipo de gerentes. Está relacionado con los principios y procedimientos de gestión de personal y la capacidad de gestión del personal.
	- Satisfacción laboral	Hace mención a las personas con alta satisfacción laboral, donde se manifiesta una actitud positiva hacia el trabajo. Las personas insatisfechas tienen una actitud negativa. Cuando la gente habla de las actitudes de los empleados, por lo general se

Desempeño laboral	- Trabajo en equipo	refieren a la satisfacción laboral. Las organizaciones deben prestar atención a la satisfacción y motivación de sus empleados, de lo contrario puede conducir a una alta rotación, ausentismo y bajo rendimiento. Se da en grupos de personas que trabajan con un mismo fin y que juntos pueden lograr mejores resultados, se entiende que cada integrante aportara con sus competencias que finalmente sumaran sus esfuerzos logrando un resultado mayor necesitando para este proceso que cada uno haya desarrollado habilidades sociales de interacción para lograr una comunicación efectiva.
	- Comunicación	Está se debe gestionar en las entidades públicas y a su vez estas deben responder al entorno cambiante y competitivo actual con un nivel de comunicación interactivo y sistemático. Ser capaces de escuchar a los trabajadores de manera horizontal para animarlos a comunicarse e interactuar.

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario “**Gestión de los factores psicosociales y el desempeño laboral del personal de enfermería en quirófano, de un hospital de lima 2023**”, elaborado por Matilde Susang Estela Sabrera, en el año 2023. De acuerdo con lossiguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, 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 laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos 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 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 brindes sus observaciones que considere pertinente.

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

Dimensiones del instrumento: Gestión de factores psicosociales

- **Primera Dimensión:** Exigencias Psicológicas

Objetivos de la Dimensión: Relacionar la carga de trabajo y el tiempo de trabajo disponible, referido a la cantidad y distribución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aumento de carga laboral	Realiza con tranquilidad su trabajo sin que haya un aumento de carga laboral.	4	4	4	
Trabajo bajo presión y ritmo	Su trabajo requiere de una atención constante y en general es desgastador emocionalmente	4	4	4	

	debido a la presión y ritmo.				
Control de horarios	- Le preocupa si le cambian el horario (del turno fijo a las guardias y/o viceversa) en contra de su voluntad.	4	4	4	
Ambientes y equipos	- La institución se preocupa por brindarle un adecuado ambiente laboral y equipos en buen estado, para brindar una atención de calidad al paciente.	4	4	4	

Segunda dimensión: Trabajo activo y posibilidad de desarrollo

Objetivos de la Dimensión: Describir la autonomía del trabajador (cuánto puede decidir sobre horarios, ritmo, métodos, variedad, iniciativa y calidad).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Influencia en el trabajo	- Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo, el orden en que se le asigna y realiza sus labores en su servicio.	4	4	4	
Priorización	- Priorizas de una manera adecuada tu tiempo para cumplir con tus labores encomendadas.	4	4	4	<i>Dirigirse al centro asistido de vel.</i>
Aprendizaje	- Su trabajo le permite aprender cosas nuevas y estar en capacitación constante.	4	4	4	
Identidad	- Te identificas con tu trabajo y hablas con entusiasmo con trabajadores de otros servicios y/u hospitales.	4	4	4	
Decisiones	- En su trabajo toma decisiones difíciles.	4	4	4	
Tiempo fuera del trabajo	- Si tienes alguna emergencia personal o familiar, dejas tu puesto de trabajo al	4	3	4	<i>Modificar la forma de la pregunta.</i>

	menos una hora sin tener que pedir un permiso especial.				
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	- La incertidumbre debido al miedo, angustia e impotencia de contagiarse y/o contagiar a familiares de alguna enfermedad infectocontagiosa influyen en su labor diaria.	4	4	4	
	- Los problemas de tu entorno extralaboral te cuestan olvidar e influyen en tu trabajo.	4	4	4	

Tercera dimensión: Apoyo social y calidad de liderazgo

Objetivos de la Dimensión: Obtener ayuda que necesita y la ayuda que su jefe puede dar.

La calidad del liderazgo, describe la calidad del equipo de personal y la capacidad de gestión del personal.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Información oportuna	- En su servicio se le informa con suficiente anticipación de los cambios que pueden afectar su trabajo.	4	4	4	
	- Recibe toda la información y capacitación necesaria, para realizar y planificar bien su trabajo ante la programación de las diversas cirugías programadas o por emergencia que se realizan en su servicio.	4	4	4	
Protección	- Recibe ayuda, apoyo y protección por parte de su jefatura inmediata.	4	4	4	

Trabajo en equipo	- En el trabajo, siente que forma parte del grupo y se evidencia con el trabajo en equipo.	4	4	4	
	- Recibe ayuda y apoyo de sus compañeras frente a una cirugía de alta complejidad.	4	4	4	
Actitudes	- Siente que sus actitudes laborales frente a su grupo de trabajo son proactivas	4	4	4	
Valores	- Siente que en su trabajo se imparte valores, que son la base para trabajar en armonía.	4	4	4	
Relaciones interpersonales	- Siente que en su trabajo las relaciones interpersonales son adecuadas en diferentes circunstancias y situaciones.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Desempeño Laboral

Primera Dimensión: Satisfacción laboral

Objetivos de la Dimensión: Mencionar a las personas con alta satisfacción laboral, donde se manifiesta una actitud positiva hacia el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneración	- Su Institución satisface y cumple con las contraprestaciones económicas acordados en los plazos previstos.	4	4	4	
Oportunidades	- Todo el personal, tiene las mismas oportunidades de formación y capacitación que ofrece la institución.	4	4	4	

Materiales	- Su Institución le otorga equipos y/o materiales de bioseguridad laboral para los trabajadores (por ejem. entrega oportuna de equipos de protección personal).	4	4	4	
Reconocimiento	- En su hospital existe un reconocimiento por brindar un trabajo de calidad.	4	4	4	
Incentivos	- Su Institución reconoce por iniciativa propia el esfuerzo realizado por los trabajadores y se le brinda incentivos laborales.	4	4	4	
Desarrollo personal	- Los ascensos en su Institución se manejan respetando los procedimientos de evaluación institucional.	4	4	4	<i>Cambiar el término a meritocracia</i>
	- Se preocupa su institución por su crecimiento profesional y desarrollo personal.	4	4	4	

Segunda dimensión: Trabajo en equipo

Objetivos de la Dimensión: Mencionar que se da en grupos de personas que trabajan con un mismo fin y que juntos pueden lograr mejores resultados.

Indicadores	Items	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación	- En su institución y en su servicio participa de las actividades intralaborales y extralaborales.	4	4	4	
Cooperación	- Existe cooperación en forma conjunta entre el	4	4	4	

	personal y la institución.				
Percepción	En su trabajo se percibe una buena relación entre los trabajadores.	4	4	4	
Ideas	En su trabajo brinda aportaciones o ideas que la hacen sentirse orgullosa de su persona.	4	4	4	
	Es fácil para mis compañeras de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	4	4	4	

Tercera dimensión: Comunicación

Objetivos de la Dimensión: Gestionar en las entidades públicas y a su vez estas deben responder al entorno cambiante y competitivo actual con un nivel de comunicación interactivo y sistemático. Escuchar a los trabajadores de manera horizontal para animarlos a comunicarse e interactuar.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relación	La comunicación y la relación con mi jefe directo es cordial, amable y adecuada.	4	4	3	Aumentar un ítem en relación al trato entre compañeros de trabajo.
Motivación	Existe motivación en la comunicación, en forma conjunta entre el personal y la institución.	4	4	4	
	La institución motiva la comunicación adecuada y las buenas relaciones internas	4	4	4	
Opiniones	El personal opina y comunica libremente sus ideas ante los jefes sin temor a represalias.	4	4	4	

Firma del evaluador

DNI 20550493

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión de los factores psicosociales y el desempeño laboral, del personal de enfermería en quirófano, de un Hospital de Lima 2023". 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 al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Vergara Mejía, Angélica Genoveva		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clinica (X)	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	<ul style="list-style-type: none"> - Docencia Superior. - Investigación. - Asistencial. 		
Institución donde labora:	Hospital Nacional "Guillermo Almenara I" - Es Salud.		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. "Síndrome de Burnout y Condiciones laborales en Enfermería C. Q."		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Escala Likert.

Nombre de la Prueba:	Gestión de los factores psicosociales y el desempeño laboral, del personal de enfermería en quirófano, de un hospital de lima 2023
----------------------	--

Autora:	Estela Sabrera, Matilde Susang
Procedencia:	Lima
Administración:	De forma escrita o formato virtual
Tiempo de aplicación:	20 – 30 min.
Ámbito de aplicación:	Área de Quirófano
Significación:	Está compuesta por dos variables, La primera variable: Gestión de factores psicosociales, contiene 17 indicadores y 19 ítems, y la segunda variable sobre desempeño laboral consta de 13 indicadores con 16 ítems

4. Soporte teórico:

Escala/Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión de factores psicosociales	- Exigencias psicológicas	Está relacionado con la carga de trabajo y el tiempo de trabajo disponible, referido a la cantidad y distribución. Asimismo, estos aspectos son constituyen en estresores que genera la organización misma, al implantar una jornada laboral extenuante que se orienta más a la obtención de producto o resultado, obviando la salud del trabajador.
	- Trabajo activo y posibilidad de desarrollo	En esencia se trata de la autonomía del trabajador (cuánto puede decidir sobre horarios, ritmo, métodos, variedad, iniciativa, calidad). Se puede equiparar a la dimensión control.
	- Apoyo social y calidad de liderazgo	Es la obtención de la ayuda que necesita y la ayuda que su jefe puede dar. La falta de apoyo de los gerentes está relacionada con la falta de principios y procedimientos específicos para la gestión de personal. La calidad del liderazgo se refiere a la calidad del equipo de gerentes. Está relacionado con los principios y procedimientos de gestión de personal y la capacidad de gestión del personal.
Desempeño laboral	- Satisfacción laboral	Hace mención a las personas con alta satisfacción laboral, donde se manifiesta una actitud positiva hacia el trabajo. Las personas insatisfechas tienen una actitud negativa. Cuando la gente habla de las actitudes de los empleados, por lo general se refieren a la satisfacción laboral. Las organizaciones deben prestar atención a la

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 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 brindes sus observaciones que considere pertinente.

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

Dimensiones del instrumento: Gestión de factores psicosociales

- **Primera Dimensión:** Exigencias Psicológicas

Objetivos de la Dimensión: Relacionar la carga de trabajo y el tiempo de trabajo disponible, referido a la cantidad y distribución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aumento de carga laboral	- Realiza con tranquilidad su trabajo sin que haya un aumento de carga laboral.	4	4	4	
Trabajo bajo presión y ritmo	- Su trabajo requiere de una atención constante y en general es desgastador emocionalmente debido a la presión y ritmo.	4	4	4	

Control de horarios	- Le preocupa si le cambian el horario (del turno fijo a las guardias y/o viceversa) en contra de su voluntad.	4	4	4	
Ambientes y equipos	- La institución se preocupa por brindarle un adecuado ambiente laboral y equipos en buen estado, para brindar una atención de calidad al paciente.	4	4	4	

Segunda dimensión: Trabajo activo y posibilidad de desarrollo

Objetivos de la Dimensión: Describir la autonomía del trabajador (cuánto puede decidir sobre horarios, ritmo, métodos, variedad, iniciativa y calidad).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Influencia en el trabajo	- Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo, el orden en que se le asigna y realiza sus labores en su servicio.	4	4	4	
Priorización	- Prioriza de una manera adecuada tu tiempo para cumplir con sus labores encomendadas.	4	4	4	Dirigirse al encuestado de usted.
Aprendizaje	- Su trabajo le permite aprender cosas nuevas y estar en capacitación constante.	4	4	4	
Identidad	- Te identificas con su trabajo y hablas con entusiasmo con trabajadores de otros servicios y/u hospitales.	4	4	4	Igual que la observación anterior
Decisiones	- En su trabajo toma decisiones difíciles.	4	4	4	
Tiempo fuera del trabajo	- Si tienes alguna emergencia personal o familiar, dejas tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial.	3	3	4	Creo que debe cambiar un poco la pregunta. Siempre debe haber un permiso o conocimiento de el jefe inmediato superior - trabajamos con seres humanos y no se puede dejarles.

Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	La incertidumbre debido al miedo, angustia e impotencia de contagiarse y/o contagiar a familiares de alguna enfermedad infectocontagiosa influyen en su labor diaria.	3	3	3	Tiene que modificarse un poco la forma de la pregunta. El fondo es claro.
	Los problemas de tu entorno extralaboral le cuestan olvidar e influyen en tu trabajo.				Igual - dirigirse de usted.

Tercera dimensión: Apoyo social y calidad de liderazgo

Objetivos de la Dimensión: Obtener ayuda que necesita y la ayuda que su jefe puede dar.

La calidad del liderazgo, describe la calidad del equipo de personal y la capacidad de gestión del personal.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Información oportuna	- En su servicio se le informa con suficiente anticipación ^{sobre} de los cambios que pueden afectar su trabajo.	4	4	4	
	- Recibe sea la información y capacitación necesaria, para realizar y planificar bien su trabajo ante la programación de las diversas cirugías programadas o por emergencia que se realizan en su servicio.	4	4	4	
Protección	- Recibe ayuda, apoyo y protección por parte de su jefatura inmediata.	4	4	4	
Trabajo en equipo	- En el trabajo, siente que forma parte del grupo y se evidencia con el trabajo en equipo.	4	4	4	

multidiscipli
nario

	- Recibe ayuda y apoyo de sus compañeras frente a una cirugía de alta complejidad.	4	4	4	
Actitudes	- Siente que sus actitudes laborales frente a su grupo de trabajo son proactivas y viceversa?	4	4	4	
Valores	- Siente que en su trabajo se imparte valores, que son la base para trabajar en armonía.	4	4	4	
Relaciones interpersonales	- Siente que en su trabajo las relaciones interpersonales son adecuadas en diferentes circunstancias y situaciones.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Desempeño Laboral

Primera Dimensión: Satisfacción laboral

Objetivos de la Dimensión: Mencionar a las personas con alta satisfacción laboral, donde se manifiesta una actitud positiva hacia el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneración	- Su Institución satisface y cumple con las contraprestaciones económicas acordados en los plazos previstos.	4	4	4	
Oportunidades	- Todo el personal, tiene las mismas oportunidades de formación y capacitación que ofrece la institución.	4	4	4	
Materiales	- Su Institución le otorga equipos y/o materiales de bioseguridad laboral para los				

	trabajadores (por ejem. entrega oportuna de equipos de protección personal).	4	4	4	
Reconocimiento	En su hospital existe un reconocimiento por brindar un trabajo de calidad.	4	4	4	
Incentivos	- Su Institución reconoce por iniciativa propia el esfuerzo realizado por los trabajadores y se le brinda incentivos laborales.	4	4	4	
Desarrollo personal	- Los ascensos en su Institución se manejan respetando los procedimientos de evaluación institucional. <i>(merito y gracia)</i>	4	4	4	
	- Se preocupa su institución por su crecimiento profesional y desarrollo personal.	4	4	4	

Segunda dimensión: Trabajo en equipo

Objetivos de la Dimensión: Mencionar que se da en grupos de personas que trabajan con un mismo fin y que juntos pueden lograr mejores resultados.

Indicadores	Items	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación	En su institución se en su servicio participa de las actividades intralaborales y extralaborales.	4	4	4	
Cooperación	Existe cooperación en forma coyunta entre el personal y la institución.	4	4	4	recíproca
Percepción	En su trabajo se percibe una buena relación entre los trabajadores.	4	4	4	

Ideas	En su trabajo ^{se} brinda aportaciones o ideas que la hacen sentirse orgullosa de su persona.	4	4	4	Incentivos emocionales
	Es fácil para mis compañeras de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	4	4	4	relevaradas

Tercera dimensión: Comunicación

Objetivos de la Dimensión: Gestionar en las entidades públicas y a su vez estas deben responder al entorno cambiante y competitivo actual con un nivel de comunicación interactivo y sistemático. Escuchar a los trabajadores de manera horizontal para animarlos a comunicarse e interactuar.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relación	La comunicación y la relación con mi jefe directo es cordial, amable y adecuada.	4	4	3	Creo que también debe haber una pregunta en relación a la comunicación con mis colegas.
Motivación	Existe motivación en la comunicación, en forma conjunta entre el personal y la institución.	4	4	4	Y estímulo recíproco entre el personal e institución
	La institución motiva la comunicación adecuada y las buenas relaciones internas	4	4	4	
Opiniones	El personal opina y comunica libremente sus ideas ante los jefes sin temor a represalias.	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI 19811400

Mg. ANGÉLICA VERGARA MEJIA
C.R.P. N° 16211
HOSP. MAG. GUILLERMO ALMENARA
IRAA - ESSALUD

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión de los factores psicosociales y el desempeño laboral, del personal de enfermería en quirófano, de un Hospital de Lima 2023". 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 al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Geovana Karolina Calderon Izaguirre
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/> Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica <input checked="" type="checkbox"/> Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Centro Quirúrgico
Institución donde labora:	MNGAI
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Escala Likert.

Nombre de la Prueba:	Gestión de los factores psicosociales y el desempeño laboral, del personal de enfermería en quirófano, de un hospital de lima 2023
----------------------	--

Autora:	Estela Sabrera, Matilde Susang
Procedencia:	Lima
Administración:	De forma escrita o formato virtual
Tiempo de aplicación:	20 – 30 min.
Ámbito de aplicación:	Área de Quirófano
Significación:	Está compuesta por dos variables, La primera variable: Gestión de factores psicosociales, contiene 17 indicadores y 19 ítems, y la segunda variable sobre desempeño laboral consta de 13 indicadores con 16 ítems

4. Soporte teórico:

Escala/Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión de factores psicosociales	- Exigencias psicológicas	Está relacionado con la carga de trabajo y el tiempo de trabajo disponible, referido a la cantidad y distribución. Asimismo, estos aspectos son constituyen en estresores que genera la organización misma, al implantar una jornada laboral extenuante que se orienta más a la obtención de producto o resultado, obviando la salud del trabajador.
	- Trabajo activo y posibilidad de desarrollo	En esencia se trata de la autonomía del trabajador (cuánto puede decidir sobre horarios, ritmo, métodos, variedad, iniciativa, calidad). Se puede equiparar a la dimensión control.
	- Apoyo social y calidad de liderazgo	Es la obtención de la ayuda que necesita y la ayuda que su jefe puede dar. La falta de apoyo de los gerentes está relacionada con la falta de principios y procedimientos específicos para la gestión de personal. La calidad del liderazgo se refiere a la calidad del equipo de gerentes. Está relacionado con los principios y procedimientos de gestión de personal y la capacidad de gestión del personal.
Desempeño laboral	- Satisfacción laboral	Hace mención a las personas con alta satisfacción laboral, donde se manifiesta una actitud positiva hacia el trabajo. Las personas insatisfechas tienen una actitud negativa. Cuando la gente habla de las actitudes de los empleados, por lo general se refieren a la satisfacción laboral. Las organizaciones deben prestar atención a la

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 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 brindes sus observaciones que considere pertinente.

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

Dimensiones del instrumento: Gestión de factores psicosociales

-Primera Dimensión: Exigencias Psicológicas

Objetivos de la Dimensión: Relacionar la carga de trabajo y el tiempo de trabajo disponible, referido a la cantidad y distribución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aumento de carga laboral	- Realiza con tranquilidad su trabajo sin que haya un aumento de carga laboral.	4	4	4	
Trabajo bajo presión y ritmo	- Su trabajo requiere de una atención constante y en general es desgastador emocionalmente debido a la presión y ritmo.	4	4	4	

Control de horarios	- Le preocupa si le cambian el horario (del turno fijo a las guardias y/o viceversa) en contra de su voluntad.	4	4	4	
Ambientes y equipos	- La institución se preocupa por brindarle un adecuado ambiente laboral y equipos en buen estado, para brindar una atención de calidad al paciente.	4	4	4	

Segunda dimensión: Trabajo activo y posibilidad de desarrollo

Objetivos de la Dimensión: Describir la autonomía del trabajador (cuánto puede decidir sobre horarios, ritmo, métodos, variedad, iniciativa y calidad).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Influencia en el trabajo	- Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo, el orden en que se le asigna y realiza sus labores en su servicio.	3	4	4	<i>Mejoras redacción no se entiende ese ítem; Ejm: El tipo de</i>
Priorización	- Priorizas de una manera adecuada tu tiempo para cumplir con tus labores encomendadas.	4	4	4	<i>cuando en las que estas expuesta en tu trabajo incluye en la realización</i>
Aprendizaje	- Su trabajo le permite aprender cosas nuevas y estar en capacitación constante.	4	4	4	<i>de las labores en su servicio...</i>
Identidad	- Te identificas con tu trabajo y hablas con entusiasmo con trabajadores de otros servicios y/u hospitales.	4	4	4	
Decisiones	- En su trabajo toma decisiones difíciles.	4	4	4	
Tiempo fuera del trabajo	- Si tienes alguna emergencia personal o familiar, dejas tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial.	4	4	4	

Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	- La incertidumbre debido al miedo, angustia e impotencia de contagiarse y/o contagiar a familiares de alguna enfermedad infectocontagiosa influyen en su labor diaria.	4	4	4	
	- Los problemas de tu entorno extralaboral te cuestan olvidar e influyen en tu trabajo.	4	4	4	

Tercera dimensión: Apoyo social y calidad de liderazgo

Objetivos de la Dimensión: Obtener ayuda que necesita y la ayuda que su jefe puede dar.

La calidad del liderazgo, describe la calidad del equipo de personal y la capacidad de gestión del personal.

Indicadores	Items	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Información oportuna	- En su servicio se le informa con suficiente anticipación de los cambios que pueden afectar su trabajo.	4	4	4	
	- Recibe toda la información y capacitación necesaria, para realizar y planificar bien su trabajo ante la programación de las diversas cirugías programadas o por emergencia que se realizan en su servicio.	4	4	4	
Protección	- Recibe ayuda, apoyo y protección por parte de su jefatura inmediata.	4	4	4	
Trabajo en equipo	- En el trabajo, siente que forma parte del grupo y se evidencia con el trabajo en equipo.	4	4	4	

	- Recibe ayuda y apoyo de sus compañeras frente a una cirugía de alta complejidad.	4	4	4	
Actitudes	- Siente que sus actitudes laborales frente a su grupo de trabajo son proactivas	4	4	4	
Valores	- Siente que en su trabajo se imparte valores, que son la base para trabajar en armonía.	4	4	4	
Relaciones interpersonales	- Siente que en su trabajo las relaciones interpersonales son adecuadas en diferentes circunstancias y situaciones.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Desempeño Laboral

Primera Dimensión: Satisfacción laboral

Objetivos de la Dimensión: Mencionar a las personas con alta satisfacción laboral, donde se manifiesta una actitud positiva hacia el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneración	- Su Institución satisface y cumple con las contraprestaciones económicas acordados en los plazos previstos.	4	4	4	
Oportunidades	- Todo el personal, tiene las mismas oportunidades de formación y capacitación que ofrece la institución.	4	4	4	
Materiales	- Su Institución le otorga equipos y/o materiales de bioseguridad laboral para los	4	4	4	

	trabajadores (por ejem. entrega oportuna de equipos de protección personal).	4	4	4	
Reconocimiento	En su hospital existe un reconocimiento por brindar un trabajo de calidad.	4	4	4	
Incentivos	Su Institución reconoce por iniciativa propia el esfuerzo realizado por los trabajadores y se le brinda incentivos laborales.	4	4	4	
Desarrollo personal	Los ascensos en su Institución se manejan respetando los procedimientos de evaluación institucional.	4	4	4	
	Se preocupa su institución por su crecimiento profesional y desarrollo personal.	4	4	4	

Segunda dimensión: Trabajo en equipo

Objetivos de la Dimensión: Mencionar que se da en grupos de personas que trabajan con un mismo fin y que juntos pueden lograr mejores resultados.

Indicadores	Items	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación	En su institución y en su servicio participa de las actividades intralaborales y extralaborales.	4	4	4	
Cooperación	Existe cooperación en forma conjunta entre el personal y la institución.	4	4	4	
Percepción	En su trabajo se percibe una buena relación entre los trabajadores.	4	4	4	
Ideas	En su trabajo brinda aportaciones o ideas que la hacen sentirse	4	4	4	

	orgullosa de su persona.				
	- Es fácil para mis compañeras de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	4	4	4	

Tercera dimensión: Comunicación

Objetivos de la Dimensión: Gestionar en las entidades públicas y a su vez estas deben responder al entorno cambiante y competitivo actual con un nivel de comunicación interactivo y sistemático. Escuchar a los trabajadores de manera horizontal para animarlos a comunicarse e interactuar.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relación	- La relación entre jefes y trabajadores es adecuada.	4	4	4	
Motivación	- Existe motivación en forma conjunta entre el personal y la institución.	4	4	4	
	- La institución motiva la comunicación adecuada y las buenas relaciones internas	4	4	4	
Opiniones	- El personal opina libremente sus ideas ante los jefes sin temor a represalias.	4	4	4	


Firma del evaluador
DNI 43304679

Anexo 4: Consentimiento Informado UCV

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Gestión de los Factores Psicosociales y el Desempeño Laboral del personal de Enfermería en quirófano de un Hospital de Lima, 2023.

Investigadora: Estela Sabrera Matilde Susang

Propósito del estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulado “Gestión de los Factores Psicosociales y el Desempeño Laboral del personal de Enfermería en quirófano de un Hospital de Lima, 2023, cuyo objetivo es determinar la relación entre la gestión de los factores psicosociales y el desempeño laboral, del personal de enfermería en quirófano, de un hospital de lima 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa académico de maestría en gestión de los servicios de la salud, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución de un Hospital de Lima 2023.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Los trabajadores de salud y sobre todo el personal de enfermería que labora en quirófano, están expuestos a múltiples factores laborales, principalmente los factores psicosociales, al estar en contacto directo y permanente con pacientes que padecen diversas enfermedades infecto contagiosas. Los estilos y condiciones de trabajo han cambiado significativamente, creando nuevos desafíos psicosociales para la salud y el bienestar de los trabajadores con muchos factores estresantes en el lugar de trabajo. La mayoría de ellos están preocupados por el aumento de la carga de trabajo, las largas horas de trabajo y la reducción de los descansos. Se ha demostrado que la falta de gestión de los factores psicosociales, se refleja en la ausencia sobre el proceso de trabajo específico y en la función que desempeñan los empleados e incluso para cada condición física, biológica e individual del trabajador.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta, donde se recogerán datos personales y datos específicos sobre la investigación titulada: “Gestión de los Factores Psicosociales y el Desempeño Laboral del personal de Enfermería en quirófano de un Hospital de Lima, 2023”
2. Esta encuesta, tendrá un tiempo aproximado de 15-20 minutos y se realizará en el ambiente de trabajo de la institución. Las respuestas al cuestionario, serán codificadas usando una tabla de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

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 ningún 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 contactarse con la Investigadora Estela Sabrera Matilde Susang, email: mestelasa2183@ucvvirtual.edu.pe o con la Docente Asesora María Elena León Marrou, email: mariaelenamarrou@gmail.com

Consentimiento:

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

Nombre y apellidos:

Fecha y hora: / /

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MARIA ELENA LEÓN MARROU, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN QUIRÓFANO DE UN HOSPITAL DE LIMA- 2023.", cuyo autor es ESTELA SABRERA MATILDE SUSANG, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 11 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MARIA ELENA LEÓN MARROU DNI: 18165172 ORCID: 0000-0002-5083-296X	Firmado electrónicamente por: MLEON el 11-08- 2023 11:04:49

Código documento Trilce: TRI - 0647488