



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**Efectos psicosociales y el desempeño laboral del profesional de
enfermería de un centro de salud, Trujillo – 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada de Enfermería

AUTORAS:

Acho Pezo, Anita Dina (orcid.org/0000-0002-5025-8726)

Aguilar Tafur, Valeria Esperanza (orcid.org/0000-0003-0763-237X)

ASESORA:

Mg. Paredes Ayala, Balvina (orcid.org/0000-0001-8310-2456)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Políticas y Gestión en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios por guiarnos e iluminar nuestro camino día a día, permitiéndome gozar de buena salud, también a nuestros padres, por brindarnos su cariño y apoyo incondicional, porque sin ellos jamás se hubiese podido alcanzar esta meta, siendo una de las razones para seguir esforzándonos en la vida, logrando ser mejores profesionales y el orgullo de la familia.

AGRADECIMIENTO

Nuestro profundo agradecimiento a la Universidad César Vallejo que, con su vasta sapiencia y gran disposición de recursos educativos, supieron inculcarnos un gran conocimiento investigativo, formándonos profesionalmente para los objetivos trasados en la vida.

A nuestra asesora, la Mg. Paredes Ayala Balvina, expresarle nuestra admiración, respeto y cariño, por brindarnos su amistad, confianza y tiempo de aprendizaje.

A nuestros compañeros de estudio por su apoyo y comprensión al compartir sus conocimientos durante el desarrollo investigativo.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BALVINA PAREDES AYALA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Efectos psicosociales y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un centro de salud, Trujillo-2023.", cuyos autores son ACHO PEZO ANITA DINA, AGUILAR TAFUR VALERIA ESPERANZA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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.

TRUJILLO, 03 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BALVINA PAREDES AYALA DNI: 17890115 ORCID: 0000-0001-8310-2456	Firmado electrónicamente por: APAREDESY el 19- 12-2023 23:24:47

Código documento Trilce: TRI - 0678729



Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, ACHO PEZO ANITA DINA, AGUILAR TAFUR VALERIA ESPERANZA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Efectos psicosociales y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un centro de salud, Trujillo-2023.", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
ANITA DINA ACHO PEZO DNI: 76542303 ORCID: 0000-0002-5025-8726	Firmado electrónicamente por: AACHOPE3199 el 03-12-2023 22:08:14
VALERIA ESPERANZA AGUILAR TAFUR DNI: 70129327 ORCID: 0000-0003-0763-237X	Firmado electrónicamente por: VAGUILARTA el 03-12-2023 22:33:22

Código documento Trilce: TRI - 0678730

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor/ autores	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección datos.....	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES.....	26
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS	34

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Relación entre los efectos psicosociales y el desempeño laboral del profesional de enfermería en un centro de salud, Trujillo – 2023.....	19
Tabla 2. Efectos psicosociales del profesional de enfermería en un centro de salud, Trujillo – 2023.....	20
Tabla 3. Nivel de desempeño laboral del profesional de enfermería en un centro de salud, Trujillo – 2023.	21

RESUMEN

El objetivo general del estudio es determinar la relación entre los efectos psicosociales y el desempeño laboral del profesional de enfermería en un centro de salud, Trujillo – 2023. La metodología es de tipo básica, con un diseño no experimental, descriptivo, observacional y correlacional; en una población muestral de 34 profesionales del Centro de Salud Materno Infantil Melvin Jones y el Puesto de Salud Barrio 1, aplicando el cuestionario de Efectos psicosociales y la escala sobre Evaluación del desempeño laboral, ambos con una confiabilidad por Alpha de Cronbach con un valor de 0.904 y 0.903 respectivamente, además de una validez por juicio de 3 expertos y V de Aiken con un valor de 100%. En cuanto a los resultados, los efectos psicosociales son de nivel bajo con 73.5%, medio con 11.8% y alto con 14.7%; mientras que el desempeño laboral es de nivel alto con 55.9%, medio con 29.4% y bajo con 14.7%. En conclusión, existe una relación inversamente proporcional entre los efectos psicosociales y el desempeño laboral, debido a una significancia de 0.034 y un coeficiente de correlación de -0.848 según la prueba de Rho de Spearman, permitiendo validar la Hipótesis Alternativa.

Palabras clave: Efectos psicosociales, desempeño laboral, enfermería.

ABSTRACT

The general objective of the study was to determine the relationship between psychosocial effects and work performance of nursing professionals in a health center in Trujillo, 2023. The methodology was basic type, with a non-experimental, descriptive, observational and correlational design; in which the Callista Roy adaptation of the theoretical model was applied. The sample population consisted of 34 professionals from the "Melvin Jones" Centro de Salud Materno-Infantil and the Barrio 1 Puesto de Salud, using the Psychosocial Effects questionnaire and the Work Performance Evaluation scale, both with a reliability by Cronbach's Alpha with a value of 0.904 and 0.903 respectively, in addition to a validity by the judgment of 3 experts and Aiken's-V with a value of 100%. In terms of results, psychosocial effects were low with 73.5%, medium with 11.8% and high with 14.7%; while work performance was high with 55.9%, medium with 29.4% and low with 14.7%. In conclusion, an inversely-proportional relationship exists between psychosocial effects and work performance, due to a significance of 0.034 and a correlation coefficient of - 0.848 according to Spearman's Rho test, allowing validation of the Alternate Hypothesis.

Keywords: Psychosocial effects, job performance, nursing.

I. INTRODUCCIÓN

Generalmente, el estrés relacionado con el trabajo del profesional de enfermería ha sido un problema crítico constante. Sin embargo, desde el surgimiento de la pandemia, los niveles de estrés se han incrementado significativamente. Diversos estudios de investigación han demostrado que estos factores pueden tener implicaciones negativas incluso efectos adversos en la salud mental¹.

En todo el mundo, los profesionales de enfermería luchan regularmente contra el estrés, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), señala que no existen datos exactos sobre el nivel de estrés en enfermeras, no obstante, se evidencian los factores que causan este problema, tal como la falta de personal, la carga de trabajo excesiva y la compensación inadecuada contribuyen a su prevalencia².

A nivel mundial, informes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el 2022 señalan que los trabajadores de salud en Japón y Taiwán han perdido el 60% de sus jornadas laborales debido al estrés causado por la sobrecarga laboral y el poco personal³. Mientras que en Irán demostró que la carga de trabajo mental y las fallas cognitivas de las enfermeras tienen un impacto significativo en su desempeño y conducta⁴.

En el caso de Latinoamérica, en Brasil en el 2020 realizó una encuesta a una institución médica a 123 personas, en donde gran parte del personal fueron enfermeras. El estudio destacó varios factores que impactaron negativamente en su rendimiento laboral, como horas de trabajo prolongadas sin descansos, lo que provocó un aumento de la fatiga⁵. De tal manera que, el personal de salud se enfrenta a mayores niveles de estrés por horas de trabajo prolongadas y una creciente ansiedad por su propia seguridad⁶.

Por otro lado, a nivel nacional en Perú en el 2021, el sistema médico nacional enfrenta una demanda abrumadora, en donde alrededor del 50 % de la población busca asistencia médica⁷. Dentro del área de emergencia en hospitales públicos de nivel III de Lima y Callao en el 2020 demostraron que el 39,1% de las

enfermeras estaban afectadas por la ansiedad, el 24,6% presentaron depresión y el 8,8% mostró signos de estrés⁸.

El Centro de Salud Alto Trujillo ha revelado que profesional de enfermería que trabaja en el servicio de emergencia está sujeto a períodos prolongados de estrés y ansiedad, a esto se suma los temores de contaminación y otras circunstancias desafiantes que han impactado severamente su desempeño laboral. Como consecuencia, su capacidad para combatir eficazmente la pandemia se ha visto obstaculizada, con mayores solicitudes de tiempo libre y mayores índices de tardanza, entre otros indicadores.

Por lo que se formuló la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre los efectos psicosociales y el desempeño laboral del profesional de enfermería en un centro de salud, Trujillo – 2023?

Por otro lado, el estudio se justifica puesto a que es de importancia conocer como se ha desarrollado el trabajo del profesional de enfermería, debido a que el sustento de los artículos expuestos determinará cuáles fueron los efectos psicosociales que incidieron en el desempeño laboral. El estudio cuenta con justificación social ya que busca mitigar los factores psicosociales y mejorar el desempeño laboral en la población estudiada. La justificación teórica también está presente, ya que esta investigación avanza en la comprensión de las variables examinadas y sienta las bases para futuros estudios.

En la justificación práctica a partir de los hallazgos se determinaron los efectos psicosociales que afectaron el desempeño laboral del profesional de enfermería, lo cual permitirá contribuir a la sensibilización sobre la importancia de cuidar la salud mental, con la finalidad de crear un ambiente de trabajo más saludable y favorable, teniendo un impacto positivo en la calidad de la atención y el cuidado de los pacientes.

En la justificación metodológica puesto a que se hará uso de un tipo y diseño de investigación, además que se utilizará instrumentos y métodos estadísticos validados y estandarizados para derivar conclusiones objetivas.

Se formuló el objetivo general: Determinar la relación entre los efectos psicosociales y el desempeño laboral del profesional de enfermería en un centro de salud, Trujillo – 2023. Los objetivos específicos: Identificar los efectos psicosociales del profesional de enfermería en un centro de salud, Trujillo – 2023; además de Medir el nivel de desempeño laboral del profesional de enfermería en un centro de salud, Trujillo – 2023.

Se formula como Hipótesis Alterna (H_1): Existe relación entre los efectos psicosociales y el desempeño laboral del profesional de enfermería en un centro de salud, Trujillo – 2023. Como Hipótesis Nula (H_0): No existe relación entre los efectos psicosociales y el desempeño laboral del profesional de enfermería en un centro de salud, Trujillo – 2023.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Pupiales D.¹³ evaluó los efectos psicosociales del personal de salud en un centro hospitalario de Ecuador, al año 2021. El estudio cuenta con un proceso metodológico transversal y descriptivo, con una proporción muestral de 176 profesionales de la salud, aplicando como instrumento de selección informativa el DASS-21. Se obtuvo como resultados que, el nivel de efectos psicosociales es extremadamente leve en un 3.4%, 6.9% y 0.86% según las dimensiones; leve en un 25%, 4.3% y 9.48%; moderado en un 15.52%, 33.62% y 9.48%, ausente en un 56.03%, 50.86% y 72.41%. Se concluye que, existe un predominio de la ausencia de efectos psicosociales con un valor máximo de 72.41%.

Jordan B.¹⁴ identificó el desempeño laboral de profesional de enfermería en un centro hospitalario de nivel público en Ecuador, al año 2021. La investigación es de descripción, no experimental y transversal, con una muestra significativa de 102 licenciadas en enfermeras, aplicando un cuestionario de elaboración propia para evaluar la productiva y eficacia en la salud. Se obtuvo como resultados que, el desempeño laboral es alto con 21.6%, medio con 72.5% y bajo con 5.9%. Como conclusión, existe un predominio del nivel medio de desempeño laboral en las enfermeras, influenciando significativamente en la calidad de los servicios.

A nivel nacional, Barboza L.¹⁵ evaluó la relación entre las consecuencias psicológicas y el trabajo sanitario del profesional de enfermería en un centro hospitalario de Lima, al año 2019. La investigación tiene un proceso metodológico de descripción, transversal y de correlación; en una proporción muestral de 30 licenciados en enfermería, donde se empleó como instrumentos de selección informativa el PSQ CAT21 COPSQ y una guía de evaluación laboral. En cuanto a los resultados, el trabajo sanitario fue alto con un 55%, medio con un 14% y bajo con 31%; mientras que las consecuencias psicológicas fueron leves en un 75%, moderadas en un 13% y graves en un 12%. Se concluye que, existe una proporcionalidad negativa entre las variables, debido a una significancia de 0.01 según la prueba de Chi cuadrado.

Del Águila A.¹⁶ evaluó los efectos psicosociales y el desempeño de los profesionales de la salud en un centro hospitalario de la región San Martín, al año 2019. La investigación es de tipo descriptivo y de correlación, con una proporción poblacional de 72 trabajadores de la salud, aplicando el Cuestionario ISTAS 21 para efectos psicosociales y la Escala Gráfica para el Desempeño Laboral. Según los resultados, la exposición a efectos psicosociales es baja con 68%, 60%, 50% y 49% según dimensiones; mientras que el desempeño profesional fue bueno en un 27%, 75% y 88% según dimensiones. Se concluye que existe una relación proporcional entre las variables, debido a una significancia menor a 0.05 según la prueba Rho de Spearman.

Quintana R.¹⁷ asoció el impacto psicosocial y el desempeño profesional de las enfermeras en un establecimiento sanitario de Lima, al año 2020. El estudio presenta un proceso metodológico de correlación y no experimental, con una muestra significativa de 60 licenciadas en enfermería, donde se empleó una ficha evaluativa de factores psicosociales y desempeño profesional. Según los resultados, el impacto psicosocial es bajo con 8.3%, medio con 51.7% y alto con 40%; con respecto al desempeño profesional es bajo con 18.3%, medio con 58.3% y alto con 23.3%. Como conclusión, existe una asociación inversamente proporcional entre las variables, debido a una significancia de 0 y un coeficiente de -0.587 según la fórmula de Rho de Spearman.

Vallejos D.¹⁸ correlacionó los efectos cognitivos y el desarrollo profesional de las enfermeras en un centro sanitario de Lambayeque, al año 2022. La investigación presenta un proceso metodológico correlacional y de descripción, en una proporción muestral de 60 profesionales de enfermería, aplicando 2 instrumentos de elaboración propia para la valoración de variables. Según los resultados, el nivel de efectos cognitivos es bajo con 25%, moderado con 45% y severo con 30%, en cuanto al desarrollo profesional es bajo con 28%, regular con 41% y alto con 30%. Se concluye con la correlación inversamente proporcional entre las variables, debido a una significancia de 0.00 según la prueba de Rho de Spearman.

A nivel local, Enríquez G. y Miranda M.¹⁹ determinaron la incidencia del estrés como efecto psicosocial y el desempeño profesional de los trabajadores de la salud en un establecimiento de primer nivel en La Libertad, al año 2021. El proceso metodológico es de correlación, no experimental y de descripción; sobre una proporción de 30 profesionales de la salud, aplicando como instrumentos un cuestionario evaluativo de estrés y una escala de desempeño profesional. Según los resultados, el estrés conlleva a un efecto psicosocial bajo con 20%, medio con 43.3% y alto con 36.7%, mientras que el desempeño es bajo con 23.3%, medio con 53.3% y alto con 23.3%. Como conclusión se obtuvo que, la significancia es de 0 y el coeficiente de correlación es de -0.841 , validando la correlación inversamente proporcional entre variables.

Alarcón J.²⁰ identificó el nivel de desempeño profesional en las enfermeras de un centro hospitalario de La Libertad, al año 2022. La investigación es no experimental, de descripción y observacional; en una muestra proporcional de 80 licenciados en enfermería; aplicando un cuestionario de evaluación laboral. En cuanto a los resultados, el desempeño laboral fue bajo en un 33%, medio en un 51% y alto en un 16%. Se concluye que, existe un predominio del nivel medio de desempeño laboral por parte de las enfermeras, siendo una proporción válida para la calidad de los servicios.

Roque M.²¹ determinó la incidencia de efectos psicosociales como el estrés y el desempeño que realiza los profesionales de la salud en un establecimiento sanitario de La Libertad, al año 2023. El estudio cuenta con un proceso metodológico de tipo correlacional, descriptivo y no experimental; en una proporción muestral de 69 profesionales de la salud, aplicando como instrumentos de selección informativa la escala OIT-OMS y el cuestionario de desempeño profesional en la salud. Según los resultados obtenidos, la incidencia de efectos por estrés es bajo con 16%, medio con 71% y alto con 13%; mientras que el desempeño es muy deficiente con 4%, deficiente con 29%, regular con 55% y alto con 12%. Como conclusión, existe una relación inversamente proporcional entre las variables, debido a una significancia de 0 y un coeficiente de -0.629 según la fórmula de Rho de Spearman.

En cuanto a las variables de la investigación, se describe los efectos psicosociales como el producto de los factores extrínsecos e intrínsecos sobre el estado cognitiva, el cual genera un impacto emocional, conductual y de percepción, siendo determinante en el desarrollo de la vida diaria a nivel individual, familiar y comunitario²².

Estos efectos psicosociales, son determinantes en la salud laboral y son generados a consecuencia de los cambios globales y los que se desarrollan dentro de la organización. Para el modelo conceptual de Roozeboom, existen factores que condicionan estos efectos, por ejemplo, la política y filosofía de organización, la cual debe estar basada en protocolos de competitividad teniendo en cuenta el bienestar de los trabajadores, ante ello la necesidad de mantener una política de fraternidad, así como un adecuado manejo del recurso humano²³.

Mientras que el factor de cultura organizacional, se basa en las habilidades comunicacionales entre trabajadores, resguardando valores como el respeto y la solidaridad; además de mantener la justicia y equidad sin preferencia alguna. En cuanto al factor de relaciones corporativas, incluye la interacción entre organizaciones para la búsqueda de la calidad, así como un trabajo sectorizado, teniendo como finalidad el aumento de la productividad mediante un amplio abastecimiento de la localidad, teniendo al recurso humano el principal promotor²⁴.

El factor de condiciones de empleo, determina el tipo de trabajo, la remuneración y el direccionamiento laboral que se tendrá a cargo; los cuales pueden tener un impacto negativo según la demanda de trabajo y la adquisición de recursos para el apoyo. Finalmente, se encuentra la calidad que ofrece el trabajador, siendo el producto de una actividad consolidada, entre diversas organizaciones; donde una alta productividad determinara las condiciones del empleado. Sin embargo, el aumento de la demanda de trabajo puede ser estresante para el empleado, reduciendo su capacidad física y cognitiva, por lo cual se convierte en un determinante para los probables efectos psicosociales²⁵.

En la teoría de Teresa Matus y Healy Karen, sobre las consecuencias de la efectividad psicosocial, se considera algunas características determinantes para el desarrollo de los efectos en el trabajador, teniendo en primer lugar a las propiedades de la organización, es decir las condiciones climáticas laborales, la localidad, la imagen empresarial y las actividades del rubro que ejerce. En segundo lugar, se encuentra a las propiedades del puesto de trabajo, donde se describen las condiciones de infraestructura, recursos, las actividades diarias, la supervisión y mejorar de la competitividad²⁶.

En tercer lugar, se incluye las características que estructuran la organización, haciendo énfasis en las condiciones personales del trabajador como el interés, la motivación y la definición de la actividad a realizar, la cual debe cumplir con las expectativas y habilidades según el rubro a emplear²⁶.

Finalmente se condiciona las características del recurso humano, en el cual se describen los efectos que conlleva los efectos psicosociales para el estado físico, cognitivo y social del trabajador. Por ejemplo, se encuentran algunas enfermedades ocupacionales como el síndrome del estar quemado, además de estrés, ansiedad o fatiga física. No obstante, se condiciona afecciones del sueño y descanso, conllevando al insomnio, cefalea y constantes preocupaciones, lo que influye en la actividad diaria de la persona²⁷.

Los estudios sobre efectos psicosociales, dimensionan la variable en 5 categorías, teniendo en primera instancia las necesidades psicológicas, el cual describe las consecuencias por las condiciones emocionales, cognitivas y actitudinales que presenta el trabajador dentro de la jornada laboral, e incluso fuera de este entorno, manteniendo la implicancia con la sociedad y la familia²⁸.

El control sobre el trabajo hace referencia a la capacidad para el manejo en las actividades diarias que generan la productividad en la organización, están pueden ser favorables o de impacto negativo para la autoestima del trabajador, generando percepciones de incapacidad para el desarrollo básico, ante ello la influencia sobre el bajo rendimiento y la toma de decisiones²⁸.

Mientras que, en la dimensión de apoyo social la persona suele percibir carencias fraternales, sin participación activa de otros compañeros, generando sensaciones de soledad y aumento del estrés laboral. No obstante, la persona suele sentir preocupaciones constantes sobre el trabajo, además de escasas oportunidades para disfrutar la vida social y el tiempo en familiar, debido al brumamiento en el trabajo²⁹.

Por otro lado, en la dimensión de compensación laboral, el empleado suele percibir una baja gratitud ante las actividades desarrolladas, donde la motivación es baja y suele percibir un desmerecimiento ante los logros alcanzados. Además, el sistema no ofrece condiciones laborales estables, generando inseguridad, reducción de beneficios y sobre explotación. Finalmente, en la dimensión de doble presencia se basa en el aumento de la responsabilidad tanto laboral como social, aumentando la carga de manutención y cuidado sobre la familia, protegidos u otras personas; esta situación aumenta la susceptibilidad cognitiva, siendo representado en efectos emocionales³⁰.

En la segunda variable denominada desempeño laboral, se conceptualiza como la productividad ejercida por el empleado dentro de la jornada laboral, el cual cumple con actividades de requerimiento práctico y cognitivo, basado en la resolución de problemáticas temporales para el alcance de los objetivos organizacionales, los cuales están basado en la calidad de servicios³¹.

El desempeño laboral en el profesional de enfermería considera actividades de tipo administrativa, clínica, docente, política e incluso investigativa; las cuales se unen para un solo propósito, siendo el máximo bienestar del paciente. El trabajo que ejerce la enfermera, no solo se da a nivel intramural, debido a que la comunidad requiere de guías que conduzcan el comportamiento hacia los adecuados estilos de vida³².

Con respecto al entorno hospitalario, el desempeño laboral de la enfermera es definido en la teoría de Campbell, el cual sugiere que sea medido de forma integral y multidimensional, donde se consideran componentes que generan una evaluación continua para posteriormente aplicar una mejora de los servicios³³.

Algunos de estos componentes están relacionados con en el comportamiento que adquiere el personal para la realización de las tareas y otras relacionadas con el ámbito laboral. Por lo tanto, el desempeño debe ser analizado desde un enfoque holístico según la evolución de los profesionales de la salud y además de una forma organizacional, con el propósito de evaluar los objetivos establecidos en el servicio³³.

Según Vallejo L. y Jiménez V. ³⁴, la evaluación del desempeño laboral en el personal de enfermería se categoriza en 3 dimensiones, siendo las competencias cognitivas, seguido de las competencias actitudinales y sociales, finalmente las competencias de capacidad técnica.

En la dimensión de competencias cognitivas, se basa en el nivel conocimiento científico o profesional que adquiere la enfermera, las cual va a ser aplicada según el escenario que se presente. El nivel informativo deberá incluir los procesos patológicos, la fisiología humana, el fundamento de los cuidados, la farmacología, las intervenciones directas y el trato emocional³⁵.

En la dimensión de competencias actitudinales y sociales se basa en el comportamiento predispuesta para la sostenibilidad organizacional y la adquisición de un buen trato al paciente, es decir el conjunto de valores, ética y enfoques que condicionan una actitud moralista. Entre las actividades básicas se incluye la comunicación, la interrelación, la gestión, el manejo de los recursos, la aplicación de estándares de calidad, la bioseguridad y la socialización con el entorno³⁶.

En la dimensión de capacidad técnica, se incluye el trabajo práctico, las intervenciones y habilidades de sostenibilidad durante necesidades básicas en los pacientes. No obstante, se considera las actividades previo al contacto con el paciente, siendo las de cuidado personal, la bioseguridad y el manejo del entorno. Además, se incluye como responsabilidad técnica del personal de enfermería la dotación del recurso humano, la infraestructura, el manejo de recursos materiales y los protocolos que fundamentan la realización de actividades³⁷.

El modelo teórico que sustenta el estudio, está basado en el enfoque de Callista Roy, mediante el proceso de adaptación, siendo la capacidad del profesional para asimilar y afrontar situaciones adversas durante la realización de las actividades de cuidado. Durante la adaptación se considera 3 niveles que permite el alcance profesional, siendo el estado regulatorio, el estado cognitivo y el estado conductual³⁸.

En el estado regulatorio abarca los efectos fisiológicos a nivel cognitivo y físico que se dan durante la etapa de afrontamiento, es decir el cuerpo se adapta a las complejidades del entorno mediante estímulos extrínsecos. Posteriormente, se encuentra el estado cognitivo, siendo la respuesta racional que tiene la persona ante la adquisición de una perspectiva, la cual puede ser favorable o negativa para el ámbito en que se desenvuelva. Finalmente, se considera al estado conductual, siendo el producto de las percepciones, es decir el estímulo corporal que la persona adquiere para adaptarse a los cambios³⁸.

Por lo tanto, la teoría de adaptación conlleva al profesional de enfermería a buscar estrategias que permitan la resolución de conflictos laborales, con la finalidad de mantener los cambios de forma rutinaria, el cual permite ofrecer una atención de calidad, sin reducir la satisfacción a nivel físico, mental o social en los pacientes³⁸.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

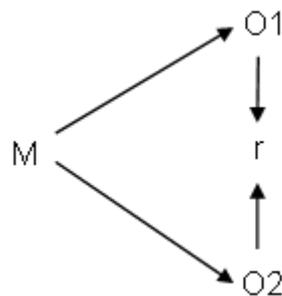
El estudio es de tipo básico, porque no hay influencia alguna sobre las condiciones específicas de las variables, basándose exclusivamente en la ampliación informativa de la realidad problemática³⁹.

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño es no experimental, descriptivo, observacional y correlacional.

Considerado no experimental, porque no se realizó un trabajo de intervención directa sobre la población de estudio, logrando evaluar las condiciones actuales. Es descriptivo porque se detalló las propiedades de forma generalizada, según la conducta poblacional. También, es observacional, debido a que se empleó la visualización y evaluación problemática entorno a las variables. Finalmente, se correlacional, porque se identificará de forma estadística el nivel de significancia, permitiendo la constatación de las hipótesis⁴⁰.

Se muestra el siguiente esquema de diseño:



Dónde

M: Muestra.

O1: Efectos psicosociales.

O2: Desempeño laboral.

r: Relación entre las dos variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Efectos psicosociales (Anexo 1)

- **Definición conceptual**

Producto de los factores extrínsecos e intrínsecos sobre el estado cognitiva, el cual genera un impacto emocional, conductual y de percepción, siendo determinante en el desarrollo de la vida diaria a nivel individual, familiar y comunitario.²²

- **Definición operacional**

Se incluye el cuestionario denominado Efectos psicosociales, de los autores Crispin J. y Flores D. al año 2022, siendo adaptado por las investigadoras del presente estudio, cuenta con 5 dimensiones, 20 ítems y una valoración a escala Likert: 5 = Siempre, 4 = Casi siempre, 3 = A veces, 2 = Casi nunca, 1 = Nunca

- **Indicadores**

- Exigencias cuantitativas, Exigencias emocionales, Ritmo de trabajo.
- Influencia en el trabajo, Posibilidades de desarrollo, Control sobre los tiempos, Sentido de trabajo.
- Claridad de rol, Calidad de relaciones y Calidad de Liderazgo.
- Inseguridad sobre las condiciones de trabajo y Reconocimiento.
- Preocupación por tareas familiares, Carga familia.

- **Escala de medición**

Ordinal

Variable dependiente: Desempeño laboral (Anexo 1)

- **Definición conceptual**

El desempeño laboral abarca las habilidades físicas y psicológicas de un individuo que se desarrollan en relación con su rol asignado. Es ideal cuando la persona en el puesto se siente cómoda y realizada, pero puede volverse negativa si se enfoca únicamente en las tareas asignadas, lo que lleva a la monotonía.¹³

- **Definición operacional**

La variable se encuentra compuesta por las dimensiones: Competencias cognitivas, competencias actitudinales y sociales, competencias de capacidad técnicas. Así mismo, fue evaluado por el instrumento del cuestionario que constará de 20 preguntas bajo una escala de Likert. En donde: 5 = Siempre, 4 = Casi siempre, 3 = A veces, 2 = Casi nunca, 1 = Nunca.

- **Indicadores**

- Conocimientos ,Toma de decisiones, Reconocimiento de cuidados.
- Valoración de cuidados, Soporte emocional, Relaciones interpersonales, Respeto de opiniones y sugerencias.
- Verificación de indicación médica, ,Material y equipo médico, Medidas de bioseguridad.

- **Escala de medición**

Ordinal

3.3. Población , muestra y muestreo

3.3.1. Población: La población estuvo compuesta por 34 profesionales del Centro de Salud Materno Infantil Melvin Jones y el Puesto de Salud Barrio 1, en Trujillo al año 2023.

Criterios de inclusión:

- Personal de enfermería con licenciatura.
- Profesional de enfermería en ambos géneros.

- Profesional de enfermería bajo contrato CAS, nombrado o de apoyo.
- Profesional de enfermería que acepte participar de forma voluntaria en el estudio.

Criterios de exclusión:

- Profesional de enfermería que niegue ser parte del estudio.
- Profesional de enfermería con descanso médico o licencia vacacional.

3.3.2. Muestra: Con respecto a la muestra se considerará una población censal, debido a que nuestra población tiene un número reducido de personas, y por ello la muestra fue igual a la población. Es decir, se considerará a las 34 profesionales de enfermería del Centro de Salud Materno Infantil Melvin Jones y el Puesto de Salud Barrio 1.

3.3.3. Muestreo: El muestreo fue probabilístico por conveniencia, debido a que la proporción poblacional fue elegida según las necesidades del estudio y el criterio de los investigadores. Ante ello, la limitación en el número de participantes, exigió incluir a la población total como parte de la aplicación de los cuestionarios⁴¹.

3.3.4. Unidad de análisis: Cada profesional de enfermería del Centro de Salud Materno Infantil Melvin Jones y el Puesto de Salud Barrio 1.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección datos

Como técnica se incluyó la encuesta, siendo un procedimiento de selección de datos, a partir de una relación directa entre entrevistador con el sujeto de estudio, en el cual se desarrollan preguntas estructuradas según las variables⁴².

Se empleó 2 instrumentos para la recolección de datos, teniendo en cuenta la valoración de variables. En primer lugar, se incluye el cuestionario denominado Efectos psicosociales, de los autores Crispin J. y Flores D. al año 2022 (Anexo

2), siendo adaptado por las investigadoras del presente estudio, cuenta con 5 dimensiones (necesidades psicológicas, control sobre el trabajo, apoyo social, compensación laboral, doble presencia), 20 ítems y una valoración a escala Likert (Nunca = 1, Casi Nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5). La suma del puntaje total determinará el nivel alcanzado, siendo Bajo de 20 a 47 puntos, Medio de 48 a 73 puntos, Alto de 74 a 100 puntos.

En segundo lugar, se incluye la escala denominada Evaluación del desempeño laboral, del autor Delgado D. al año 2022 (Anexo 2), siendo adaptado por las investigadoras del presente estudio, cuenta con 3 dimensiones (competencias cognitivas, competencias actitudinales y sociales, competencias de capacidad técnica), 20 ítems y una valoración a escala Likert (Nunca = 1, Casi Nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5). La suma del puntaje total determinará el nivel alcanzado, siendo Bajo de 20 a 47 puntos, Medio de 48 a 73 puntos, Alto de 74 a 100 puntos.

Los instrumentos pasaron por 2 etapas de validez (Anexo 3), incluyendo el juicio de expertos por 3 profesionales de enfermería, quienes otorgaron una valoración de 4 a cada ítem, sin observación alguna. Posteriormente, los puntajes pasaron por la fórmula V de Aiken, obteniendo un 100% de validez en cada instrumento.

Para la confiabilidad (Anexo 4), se realizó una prueba piloto con 20 enfermeras de propiedades similares a la población, donde los resultados fueron procesados por la fórmula estadística Alpha de Cronbach, debido a que los instrumentos cuentan con una valoración a escala Likert. El valor para el instrumento de efectos psicosociales fue de 0.904 y el de desempeño laboral fue de 0.903, categorizados con una confiabilidad satisfactoria para la aplicación en el estudio.

3.5. Procedimientos

Al obtener la autorización aprobatoria de la escuela profesional de enfermería y el comité de ética, se estructuró una solicitud a los directores del Centro de Salud Materno Infantil Melvin Jones y el Puesto de Salud Barrio 1, con la finalidad de recibir el permiso correspondiente para la aplicación del estudio sobre los escenarios seleccionados.

Con el apoyo de las jefes del personal de enfermería, se logró seleccionar a la muestra de estudio según criterios inclusivos y exclusivos, a quienes se les detalló sobre los objetivos, tiempo de entrevista (40 minutos) y proceso de resolución de los instrumentos. Asimismo, se otorgó un consentimiento informado (Anexo 5), siendo la representación legislativa que acredite la participación voluntaria de los sujetos de estudio.

Finalmente, los cuestionarios fueron archivados para su debido procesamiento estadístico, siendo publicados en el presente estudio, con acceso directo para los participantes.

3.6. Método de análisis de datos

Mediante el programa Microsoft Excel 2023, se elaboró una tabla general en la cual se digitaron todos los datos obtenidos de las encuestas, además de 3 tablas de frecuencia según los objetivos a alcanzar, donde se incluyeron valores porcentuales y arábigos. Para la validación y descarte de hipótesis, se aplicó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman en el programa IBM SPSS 25, obteniendo el nivel de significancia y coeficiente de correlación.

3.7. Aspectos éticos

Beneficencia: Principio basado en la búsqueda del bien común, ofreciendo la mayor calidad para el servicio investigativo, teniendo en cuenta el derecho de dignidad humana, respeto y salud. Es por ello que, durante la investigación, se conservó el bienestar físico, mental y social en cada una de las enfermeras partícipes del estudio⁴³.

No maleficencia: Se basa en la conservación de la integridad humana, sin generar daño durante el proceso de investigación, permitiendo mitigar cualquier escenario, causa o factor que conlleve al riesgo de forma individual o poblacional. Por tal motivo, se eliminó cualquier situación que pueda haber generado insatisfacción para las enfermeras partícipes del estudio⁴⁴.

Autonomía: Valor agregado a los procesos investigativos, permitiendo respaldar el derecho a la libertad de expresión y decisión, además del resguardo de la identidad. Ante ello, se estructuró un consentimiento informado, siendo la firma de las enfermeras lo que avale la voluntariedad en el estudio, así como abstenerse de participar en cualquier fase investigativa. No obstante, el desarrollo de los cuestionarios es de forma anónima, permitiendo proteger a la muestra de futuros impactos que pueda generarse⁴⁴.

Justicia: En honor a la equidad, se emplea este principio para conservar la igualdad de derechos, así como los efectos positivos que pueda generar la investigación. Por ello, se ofreció un trato igualitario a cada enfermera participante del estudio, e incluso los beneficios que otorgue el estudio son de forma generalizado y no solo para las investigadoras⁴⁵.

Veracidad: Principio otorgado a los procesos de investigación con la finalidad de asegurar la transparencia en cada fase del estudio, reduciendo las probabilidades de alterar la naturaleza en la recolección informativa y de datos. Por tal motivo, se citó al estilo Vancouver los autores correspondientes para cada información seleccionada en el estudio, además de respetar los resultados obtenidos⁴⁵.

IV. RESULTADOS

Tabla 1. Relación entre los efectos psicosociales y el desempeño laboral del profesional de enfermería en un centro de salud, Trujillo – 2023.

Efectos psicosociales	Desempeño laboral						Total		Rho de Spearman	Significancia
	Bajo		Medio		Alto		N°	%		
	N°	%	N°	%	N°	%				
Bajo	4	11.8%	7	20.6%	14	41.2%	25	73.5%	rs = - 0.848	p = 0.034 (p <0.05)
Medio	0	0.0%	2	5.9%	2	5.9%	4	11.8%		
Alto	1	2.9%	1	2.9%	3	8.8%	5	14.7%		
Total	5	14.7%	10	29.4%	19	55.9%	34	100.0%		

Fuente: Aplicación del proceso estadístico Rho de Spearman.

Interpretación:

Se observa en la Tabla 1, la relación de tipo negativa alta entre los efectos psicosociales y el desempeño laboral en el profesional de enfermería, debido a una significancia de 0.034 ($p < 0.05$) y un coeficiente de correlación de $- 0.848$ según la prueba de Rho de Spearman; por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alternativa (H_1).

Tabla 2. Efectos psicosociales del profesional de enfermería en un centro de salud, Trujillo – 2023.

Efectos psicosociales	N°	%
Bajo	25	73.5%
Medio	4	11.8%
Alto	5	14.7%
Total	34	100.0%

Fuente: Aplicación de cuestionario sobre efectos psicosociales.

Interpretación:

Se observa en la Tabla 2, un predominio del bajo alto sobre los efectos psicosociales en el profesional de enfermería con un 73.5%, seguido del nivel alto con un 14.7% y el nivel medio con un 11.8%.

Tabla 3. Nivel de desempeño laboral del profesional de enfermería en un centro de salud, Trujillo – 2023.

Desempeño laboral	N°	%
Bajo	5	14.7%
Medio	10	29.4%
Alto	19	55.9%
Total	34	100.0%

Fuente: Aplicación de escala de evaluación del desempeño laboral.

Interpretación:

Se observa en la Tabla 3, un predominio del nivel alto sobre el desempeño laboral en el profesional de enfermería con un 55.9%, seguido del nivel medio con un 29.4% y el nivel bajo con un 14.7%.

V. DISCUSIÓN

En la Tabla 1 mediante una evaluación estadística, se determinó la relación entre los efectos psicosociales y el desempeño laboral del profesional de enfermería en un centro de salud en Trujillo, obteniendo como resultados que las enfermeras con nivel bajo de efectos psicosociales presentaron un desempeño laboral bajo con 11.8%, medio con 20.6% y alto con 41.2%; mientras que las enfermeras con nivel medio de efectos psicosociales presentaron un desempeño laboral medio y alto con 5.9% respectivamente, además que ninguna presentó un desempeño laboral bajo; en cuanto a las enfermeras con nivel alto de efectos psicosociales presentaron un desempeño laboral bajo y medio con 2.9% respectivamente, además presentaron un desempeño laboral alto con 8.8%.

Al aplicar una fórmula no paramétrica, se desarrolló la constatación de las hipótesis, obteniendo mediante la fórmula de Rho de Spearman un coeficiente de correlación de - 0.848 y una significancia de 0.034 ($p < 0.05$); permitiendo descartar la Nula (H_0) y validando la Hipótesis Alternativa (H_1), el cual determina la relación negativa – alta entre los efectos psicosociales y el desempeño laboral del profesional de enfermería en un centro de salud, Trujillo – 2023.

Aquellos resultados se asemejan a los de Barboza L.¹⁵, en Lima al 2019, quien identificó en una muestra de 30 enfermeras, una relación inversamente proporcional entre el desempeño y los efectos psicosociales, debido a una significancia de 0 según la prueba de Chi Cuadrado. De igual forma, se asemeja al estudio del autor Del Águila A.¹⁶, en San Martín al 2019, donde halló en una muestra de 72 profesionales de la salud, una relación directa entre las variables, debido a una significancia menor a 0.05 según la prueba de Rho de Spearman. Asimismo, se relaciona con la investigación de Quintana R.¹⁷, en Lima al 2020, quien identificó sobre una muestra de 60 licenciadas, una proporcionalidad entre el desempeño y efectos psicosociales, debido a una significancia de 0 y un coeficiente de - 0.587 según la fórmula de Rho de Spearman.

Según Saltos I.⁴⁴ los efectos psicosociales intervienen de forma directa en el estado cognitivo de las personas, alterando el desarrollo de las actividades

diaria, incluyendo el ámbito laboral. En el campo de la salud, el profesional de enfermería requiere de la máxima concentración posible, para aplicar los conocimientos científicos y ejecutar una adecuada práctica de atención; para ello es necesario que su salud mental tenga un equilibrio de bienestar, debido a que los procesos mentales y emocionales intervienen directamente en la productividad.

Callista Roy, en su modelo de adaptación, resalta la capacidad de afrontamiento ante las situaciones adversas por parte del personal de salud, el cual inicia desde una preparación cognitiva, mitigando ciertos factores psicosociales que inducen a un inadecuado desempeño. Ante ello, se reconoce la proporcionalidad entre los efectos psicosociales propios del entorno de la persona y el desempeño que muestra dentro de su espacio hospitalario³⁸.

En la Tabla 2 se identificó los efectos psicosociales del profesional de enfermería en un centro de salud de Trujillo, obteniendo como resultados un nivel bajo de efectos psicosociales con 73.5%, un nivel medio con 11.8% y un nivel alto con 14.7%.

Aquellos resultados son similares a los de Barboza L.¹⁵, en Lima al 2019, donde se identificó en una muestra de 30 licenciadas de enfermería, un nivel leve de consecuencias psicosociales con 45%. Del mismo modo, se asemeja al estudio del investigador Del Águila A.¹⁶, en San Martín al año 2019, quien halló en una muestra de 72 profesionales de la salud, un nivel bajo de efectos psicosociales con 68%.

Sin embargo, no se asemeja al estudio de Enríquez G. y Miranda M.¹⁹, en La Libertad al 2021, quienes identificaron en una muestra de 80 licenciadas en enfermería, un nivel de efectos psicosociales medio con 43.3%. Además, no se relaciona con el estudio de Vallejos D.¹⁸, en Lambayeque al 2022, donde determinó en una población de 60 profesionales de enfermería, un nivel moderado de efectos psicosociales con 45%. Finalmente, no se relaciona con el estudio de Pupiales D.¹³, en Ecuador al 2021, donde halló en una proporción

muestral de 176 profesionales de la salud, la ausencia de los efectos psicológicos con un valor de 72.41%

Para el autor Reyes V.⁴⁵ el estado mental es inducido por un conjunto de factores de tipo social, familiar, sanitario e incluso laboral; los cuales pueden reducir la respuesta cognitiva y alterar la conducta diaria. Ante ello, los efectos psicosociales son desarrollados por circunstancias y estímulos estresores, que generan una respuesta emocional, el cual puede ser determinante en la calidad de vida, debido al impacto que esto conlleva. Cuando existe una alta incidencia para este tipo de efectos, se genera una inestabilidad en la vida laboral, más aún en el ámbito sanitario, debido a la reducción de los estándares de calidad en los servicios, además del aumento en la probabilidad de riesgos laborales.

Callista Roy, refiere que la adaptación al ámbito sanitario, depende de la estabilidad cognitiva, la cual está en constantes cambios debido a la implicación de efectos psicosociales que van formándose a partir de constantes situaciones de la vida personal u ocupacional por parte del profesional de salud. Asimismo, los efectos psicosociales son producto de estímulos estresores, que inducen a una baja respuesta laboral, siendo necesario un adecuado control emocional y conductual, para ofrecer una respuesta oportuna³⁸.

En la Tabla 3 se identificó el nivel de desempeño laboral del profesional de enfermería en un centro de salud de Trujillo, obteniendo como resultados un nivel bajo de desempeño laboral con 14.7%, un nivel medio con 29.4% y un nivel alto con 55.9%.

Los hallazgos obtenidos, se asemejan a los de Barboza L.¹⁵, en Lima al 2019, quien halló en una proporción de 30 licenciadas de enfermería, un nivel de alto de desempeño laboral con 55%. Asimismo, se relaciona con el estudio de Águila A.¹⁶, en San Martín al 2019, donde se halló en una muestra de 72 trabajadores de la salud, un nivel de desempeño laboral bueno con un valor máximo de 88%.

Sin embargo, se diferencia a las investigaciones de Jordan B.¹⁴, en Ecuador al 2021, donde se identificó un nivel de desempeño laboral medio con 72.5% en una muestra de 102 licenciadas en enfermería. Del mismo modo, se diferencia

de la investigación de Quintana R.¹⁷, en Lima al 2020, quien halló en una muestra de 60 enfermeras, un nivel de desempeño medio con 51.7%. Finalmente, se diferencia del estudio de Vallejos D.¹⁸, en Lambayeque al 2022, donde se identificó un nivel de desempeño regular con 41%, en una proporción de 60 enfermeras.

Para el autor Palacios D.⁴⁶ el desempeño por parte del profesional de salud depende de diversas condiciones extra laborales y por el desarrollo del clima organizacional, los cuales son determinantes para la productividad y calidad de los servicios. No obstante, es necesario ofrecer al personal de salud, una adecuada dotación de recursos, con la finalidad de que pueda desenvolverse de una forma óptima, sin complicaciones alcanzando el máximo bienestar en el paciente, en todas las dimensiones posibles.

Según Callista Roy, el adaptarse a los constantes cambios y mantener una estabilidad mental, permite una amplia productividad mediante un adecuado desempeño laboral, permitiendo la satisfacción de necesidades en el paciente. Sin embargo, el desempeño del profesional, debe ser inducido por una adecuada infraestructura, dotación de servicios y un favorable clima laboral, reduciendo toda probabilidad de estrés, el cual puede generar una disminución de la concentración y aumentando la probabilidad de fallo³⁸.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación inversamente proporcional entre los efectos psicosociales y el desempeño laboral del profesional de enfermería en un centro de salud de Trujillo al año 2023, debido a una significancia de 0.034 y un coeficiente de correlación de -0.848 según la prueba de Rho de Spearman, permitiendo validar la Hipótesis Alternativa (H_1).
2. El profesional de enfermería que labora en un centro de salud de Trujillo al año 2023, presenta efectos psicosociales de nivel bajo con 73.5%, de nivel medio con 11.8% y de nivel alto con 14.7%.
3. El profesional de enfermería que labora en un centro de salud de Trujillo al año 2023, presenta un desempeño laboral de nivel alto con 55.9%, de nivel medio con 29.4% y de nivel bajo con 14.7%.

VII. RECOMENDACIONES

A los establecimientos de salud de la localidad de Trujillo, planificar y ejecutar talleres de salud mental, donde se incluyan actividades recreativas, comunicacionales y habilidades de interacción, con el propósito de reducir los efectos psicosociales que genera la alta tensión física y cognitiva en el entorno laboral, comunitario y familiar.

A los profesionales de enfermería del Centro de Salud Materno Infantil Melvin Jones y el Puesto de Salud Barrio 1, mantener una adecuada gestión sobre el manejo de las actividades laborales, teniendo en cuenta la dotación de personal, la adquisición de recursos y el manejo de horarios; con el propósito de brindar un desempeño de calidad, sin generar alteraciones físicas y cognitivas sobre el profesional sanitario.

Al campo investigativo de enfermería, ampliar el número de estudios correlaciones, donde se incluyan las variables efectos psicosociales y desempeño laboral, con el propósito de adquirir mayor conocimiento sobre la problemática actual, nuevos datos estadísticos para antecedentes y fortalecer las herramientas de selección de datos.

REFERENCIAS

1. Bernburg M, Hetzmann M, Mojtahedzadeh N, Neumann F, Augustin M, Harth V, et al. Stress perception, sleep quality and work engagement of german outpatient nurses during the covid-19 pandemic. *Revista International de Investigation Ambiental y Salud Public.* 2022; 10(1). Disponible en: <https://www.mdpi.com/1660-4601/19/1/313>
2. Zhang M, Chen H, Wang N, Li Y, Li X, Liu Y. The mediating role of job satisfaction between psychological capital and work engagement among Chinese nurses during COVID-19 outbreak: A comparative study between nurse specialists and general nurses. *Sec. Salud Mental Pública.* 2023; 13. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9878697/#:~:text=Job%20satisfaction%20partially%20mediated%20the,during%20the%20COVID%2D19%20pandemic.>
3. Pourtalemi T, Sigaroudi A, Heidari M, Laleh N, Kazem L. Mental Workload and Cognitive Failures Assessment of Nurses During the Period of the Covid-19 outbreak and Its Relationship with the Occurrence of Unsafe Behaviors in Public Hospitals of Guilan Province in 2019-2020. *Journal of Health and Safety at Work.* 2023; 13(1). Disponible en: <https://jhs.w.tums.ac.ir/article-1-6807-en.html>
4. Horta R, Camargo E, Barbosa M, Lantin P, Stte T, Lucini T, et al. Front line staff stress and mental health during covid-19 pandemic in a general hospital. *Jornal Brasileiro de Psiquiatria.* 2021; 25(6). Disponible en: <https://www.scielo.br/j/jbpsiq/a/3wN8kZGYJVd3B4tF6Wcctgs/abstract/?lang=en>
5. Arbele E, Shankar S, Steinert S, Daugherty A. Mental Health in Residential Healthcare Workers During the COVID-19 Pandemic: The Moderating Role of Selfobject Needs. *Frontiers in Psychiatry.* 2021; 12. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34777029/>

6. Aldazabal Y. Estrés durante la pandemia en enfermeros que laboran en la primera línea de un Hospital Covid-19 en Lima. Revista de Investigación Científica Ágora. 2020; 7(2). Disponible en: [https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/125#:~:text=E n%20relaci%C3%B3n%20al%20estr%C3%A9s%20en,%25%20\(n%3D11\).](https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/125#:~:text=E n%20relaci%C3%B3n%20al%20estr%C3%A9s%20en,%25%20(n%3D11).)
7. Obando R, Arévalo J, Aliaga R, Obando M. Ansiedad, estrés y depresión en enfermeros de emergencia Covid-19. Index de Enfermería. 2020; 29(4).
8. Montes B, Ortuñez M. Psychological effects of the covid19 pandemic on healthcare professionals. Enfermería Global. 2020;62. Disponible en: <https://doi.org/10.6018/eglobal.427161>
9. Oseda D, Gutiérrez S, Oseda M y Carruitero N. Factores de riesgo psicológico-social y desempeño laboral en los doctorandos de educación de una universidad. Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación. 2021;5(17), 94-107. Disponible en: <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i17.161>
10. García J. Condiciones psicosociales de las enfermeras en el desempeño de sus funciones dentro del territorio español. Universidad de Huelva. 2021. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=288678>
11. Orozco M, Zuluaga Y, Pulido G. Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. Rev. Colomb. Enferm. [Internet]. 1 de abril de 2019 [citado 22 de mayo de 2023];18(1):e006. Disponible en: <https://revistacolombianadeenfermeria.unbosque.edu.co/index.php/RCE/article/view/2308>
12. Méndez J, Botero A. Agotamiento profesional en profesional de enfermería y factores de riesgo psicosocial. Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica. 2019;28(4). Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/559/55964256022/55964256022.pdf>

13. Sánchez B. Efectos de las condiciones psicosociales en el desempeño laboral del personal profesional de enfermería del hospital general Teófilo Dávila. Tesis de licenciatura de la Universidad Técnica de Machala. 2019. Disponible en: <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/10373>
14. Vallejos D. Riesgos psicosociales y desempeño laboral en el profesional de enfermería del Centro de Salud de Santa Cruz. Tesis de licenciatura de la Universidad César Vallejo. 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85055>
15. Álvarez N, Luján G, Quijije I, Guevara D. Gestión de riesgos psicosociales frente al Covid-19 en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022. Ciencia Latina. 2022 [citado 16 de mayo de 2023];6(4):4919-38. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/art>
16. Huamán R. y Gilt D. Factores de riesgos psicosociales relacionado con desempeño laboral en el personal de la posta médica san Rafael 2021. Tesis de licenciatura en enfermería de la Universidad Autónomas de Ica. 2021. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1416/1/Geraldine%20Denisse%20Gilt%20Cerrillo.pdf>
17. Díez V. Factores de riesgo psicosociales, estrés y sus consecuencias individuales y organizacionales. Modelo demanda-control de Karasek (1979). UNED. Universidad Nacional de Educación a Distancia. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/cittes?codigo=66157>
18. Patlán J. Efecto de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral y los trastornos psicósomáticos en trabajadores del sector público. Revista de Estudios en Contaduría. 2019 [citado 16 de mayo de 2023];8(21). Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/6379/637968305002/html/>
19. Soliz R. The impact of psychosocial risk factors on workers in the industrial sector. Trascender, contabilidad y gestion. 2022 [citado 16 de mayo de 2023];7(20), Disponible en: <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.162>

20. Salari N, Khazaie H, Hosseini A, Khaledi B, Kazemian M, Mohammadi M, Shohaimi S, Daneshkhan A, Eskandari S. The prevalence of stress, anxiety and depression within front-line healthcare workers caring for COVID-19 patients: a systematic review and meta-regression. *Hum Resour Health*. 2020;18(1):100. Disponible en: <http://doi.org/10.1186/s12960-020-00544-1>
21. González M, González C, Parro A, Pedraz A, Palmar A, Otero L et al. Nurses' perceptions and demands regarding COVID-19 care delivery in critical care units and hospital emergency services. *Intensive Crit Care Nurs*. 2021;62. Disponible en: <http://doi.org/10.1016/j.iccn.2020.102966>.
22. Gualano M, Sinigaglia T, Lo Moro G, Rousset S, Cremona A, Bert F, Siliquini R. The Burden of Burnout among Healthcare Professionals of Intensive Care Units and Emergency Departments during the COVID-19 Pandemic: A Systematic Review. *Int J Environ Res Public Health*. 2021;18(15):8172. Disponible en: <http://doi.org/10.3390/ijerph18158172>.
23. Giorgi G, Lecca L, Alessio F, Finstad G, Bondanini G, Lulli L et al. COVID-19-Related Mental Health Effects in the Workplace: A Narrative Review. *Int J Environ Res Public Health*. 2020;17(21):7857. Disponible en: <http://doi.org/10.3390/ijerph17217857>.
24. Giménez M, Prado V, Soto A. Psychosocial Risks, Work Engagement, and Job Satisfaction of Nurses During COVID-19 Pandemic. *Front Public Health*. 2020 Nov 20;8. Disponible en: <http://doi.org/10.3389/fpubh.2020.566896>.
25. Shen X, Zou X, Zhong X, Yan J, Li L. Psychological stress of ICU nurses in the time of COVID-19. *Crit Care*. 2020 May 6;24(1):200. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s13054-020-02926-2>.
26. Appiani F, Rodríguez F, Sarotto L, Yaryour C, Basile M, Duarte J. Prevalence of stress, burnout syndrome, anxiety and depression among physicians of a teaching hospital during the COVID-19 pandemic. *Arch Argent Pediatr*.

- 2021;119(5):317-324. English, Spanish. Disponible en: <https://doi.org/10.5546/aap.2021.eng.317>.
27. Espinosa- A, Gibert M, Oria M. El desempeño de los profesionales de Enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*. 2016; 32 (1) Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/823>
28. Bayser S. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Editorial Salud, Ciencia y Tecnología*. 2022;2. Disponible en: <https://doi.org/10.56294/saludcyt202212>
29. Somville F, Vanspringel G, De Cauwer H, Franck E, Van Bogaert P. Work stress-related problems in physicians in the time of COVID-19. *Int J Occup Med Environ Health*. 2021 Jun 28;34(3):373-383. Disponible en: <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01674>.
30. Díaz D, Díaz F, García R, Pérez N. Desempeño del profesional de enfermería durante la administración de tratamiento. *Salud, arte y cuidado. Revista venezolana de enfermería y ciencias de la salud*. 2023;16 (1):29–24. Disponible en: <https://doi.org/10.5281/zenodo.7579193>
31. Sopla V, Gonzales E. Desempeño laboral del profesional de Enfermería, Hospitales de Apoyo “Gustavo Lanatta Lujan” Bagua y “Santiago Apóstol” Utcubamba amazonas, 2017. *Rev. cient. UNTRM, Cienc. soc. hum.* 2019;1(2):69-74. Disponible en: <https://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/336>
32. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Archivos de medicina*. 2020; 20(1):123-132. Disponible en: <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372>

33. Tumbaco Y, Zambrano M, Veliz S, Delgado B. Competencias gerenciales del profesional de enfermería en el ámbito de la gestión hospitalaria. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*. 2021; 7(12):602-614. Disponible en: <https://www.cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/442>
34. González A, Marqués P, Pinto A, Sanz J, Pérez S. Modelo de competencias para la gestora enfermera. *Metas Enferm*. 2019; 22(10):5-13. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7155522>
35. García J, Rodríguez E, Betancourt T, González L. Competencias percibidas y necesidades de aprendizaje en enfermeros del Hospital Docente de Oncología "María Curie". *EDUMECENTRO*. 2022; 14. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742022000100099&lng=es.
36. Said R, El-Shafei D. Occupational stress, job satisfaction, and intent to leave: nurses working on front lines during COVID-19 pandemic in Zagazig City, Egypt. *Environ Sci Pollut Res Int*. 2021 Feb;28(7):8791-8801. Disponible en: <https://doi.org/10.1007/s11356-020-11235-8>.
37. Yang B, Yen C, Lin S, Huang C, Wu J, Cheng Y, Hsieh C, Hsiao F. The effects of an emergency nurse-led stress-reduction project during the first 120 days of the COVID-19 pandemic in Taiwan. *J Nurs Manag*. 2022 Mar;30(2):367-374. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/jonm.13527>.
38. Zacarias H, Supo J. *Metodología de la Investigación Científica: Para las Ciencias de la Salud y las Ciencias Sociales*. Independently Published; 2020.
39. Drewes A. *Metodología de la Investigación Científica*. Editorial Académica Española; 2020.
40. Reyes E. *Metodología de la Investigación Científica*. Page Publishing; 2022.

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de la Variable

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA
Efectos psicosociales	Producto de los factores extrínsecos e intrínsecos sobre el estado cognitiva, el cual genera un impacto emocional, conductual y de percepción, siendo determinante en el desarrollo de la vida diaria a nivel individua, familiar y comunitario ²² .	Se incluye el cuestionario denominado Efectos psicosociales, de los autores Crispin J. y Flores D. al año 2022, siendo adaptado por las investigadoras del presente estudio, cuenta con 5 dimensiones, 20 ítems y una valoración a escala Likert: 5 = Siempre 4 = Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi nunca 1 = Nunca Según la suma de puntaje, la variable se clasificará en: Bajo = 20 – 47 puntos Medio = 48 – 73 puntos Alto = 74 – 100 puntos	Necesidades psicológicas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dificultad diaria ▪ Toma de decisiones ▪ Desgaste emocional ▪ Retención emocional ▪ Atención 	Ordinal
			Control sobre el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incapacidad ▪ Evasión ▪ Insatisfacción ▪ Influencia ▪ Falta de apoyo 	
			Apoyo social	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reconocimiento ▪ Compartimiento ▪ Desequilibrio ▪ Oportunidad ▪ Accesibilidad 	
			Compensación laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compensación ▪ Sistema ▪ Proporcionalidad 	
			Doble presencia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Responsabilidad ▪ Carga familiar 	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA
Desempeño laboral	Productividad ejercida por el empleado dentro de la jornada laboral, el cual cumple con actividades de requerimiento práctico y cognitivo, basado en la resolución de problemáticas temporales para el alcance de los objetivos organizacionales, los cuales están basado en la calidad de servicios ³¹ .	<p>Se incluye la escala denominada Evaluación del desempeño laboral, del autor Delgado D. al año 2022, siendo adaptado por las investigadoras del presente estudio, cuenta con 3 dimensiones, 20 ítems y una valoración a escala Likert:</p> <p>5 = Siempre 4 = Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi nunca 1 = Nunca</p> <p>Según la suma de puntaje, la variable se clasificará en:</p> <p>Bajo = 20 – 47 puntos Medio = 48 – 73 puntos Alto = 74 – 100 puntos</p>	Competencias cognitivas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Concepto patológico de conocimiento ▪ Toma de decisiones ▪ Cuidado de enfermería ▪ Uso de quipos ▪ Reconocimiento sintomatológico 	Ordinal
			Competencias actitudinales y sociales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Valoración y planificación ▪ Manejo de historia clínica ▪ Soporte emocional ▪ Preparación psicológica ▪ Relaciones interpersonales ▪ Privacidad ▪ Discreción ▪ Autorización ▪ Tolerancia comunicativa 	
			Competencias de capacidad técnica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verificación medica ▪ Uso de 10 correctos ▪ Preparación de material ▪ Lavado de manos ▪ Bioseguridad 	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE EFECTOS PSICOSOCIALES

Autores: Crispin J. y Flores D. (2022)

Las investigadoras requieren el desarrollo del presente cuestionario con el objetivo de Identificar los efectos psicosociales del profesional de enfermería en un centro de salud Trujillo, 2023. Ante ello, agradecemos su participación.

INSTRUCCIONES:

- La información y resultados obtenidos será registradas de forma anónima.
- Las dudas presentadas durante el desarrollo del cuestionario, podrán ser resueltas por la investigadora.
- Avalamos su sinceridad durante el desarrollo del cuestionario.
- El tiempo máximo para el desarrollo del cuestionario es de 20 minutos.

Marque la respuesta que considere correcta:

EFECTOS PSICOSOCIALES						
NECESIDADES PSICOLÓGICAS		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
1	Se le dificultad realizar su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día.					
2	En su trabajo, tiene usted que tomar decisiones difíciles					
3	En general, considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional.					
4	En su trabajo, tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas					
5	Su trabajo requiere atención constante					
CONTROL SOBRE EL TRABAJO		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
6	¿Es incapaz de organizar su tiempo y establecer sus propias prioridades en el trabajo?					
7	¿Evita participar en la toma de decisiones relacionadas con tu trabajo?					
8	¿Te sientes insatisfecho con la cantidad de control que tienes sobre tu trabajo?					
9	¿Te sientes incapaz de influir en las políticas y procedimientos relacionados con tu trabajo?					
10	¿Percibes la falta de apoyo por tus superiores para tomar decisiones y resolver problemas en tu trabajo?					

APOYO SOCIAL		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
11	¿Percibes la falta de reconocimiento y valoración en tu trabajo por parte de tus compañeros y superiores?					
12	¿Sientes que es difícil compartir tus preocupaciones y desafíos laborales con tus compañeros de trabajo?					
13	¿Percibes un desequilibrio entre tu vida laboral y personal, lo que te impide contar con el apoyo social fuera del trabajo?					
14	¿Las oportunidades son escasas para participar en actividades sociales o de integración con tus compañeros de trabajo?					
15	¿Percibes la falta de acceso a recursos de apoyo, como servicios de asesoramiento o grupos de apoyo?					
COMPENSACIÓN LABORAL		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
16	¿Sientes que tu compensación es injusta en comparación con la carga de trabajo y las responsabilidades que tienes como enfermera?					
17	¿El sistema para determinar la compensación en tu lugar de trabajo es desfavorable?					
18	¿Crees que tu compensación laboral refleja de forma inadecuada tu nivel de experiencia y habilidades como enfermera?					
DOBLE PRESENCIA		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
19	¿Sientes que tienes que cumplir con responsabilidades familiares mientras trabajas como enfermera?					
20	¿Sientes que la doble presencia por tu carga familiar afecta tu bienestar emocional y mental?					

ESCALA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Autores: Delgado D. (2022)

Las investigadoras requieren el desarrollo del presente cuestionario con el objetivo de Medir el nivel de desempeño laboral del profesional de enfermería en un centro de salud Trujillo, 2023. Ante ello, agradecemos su participación.

INSTRUCCIONES:

- La información y resultados obtenidos será registradas de forma anónima.
- Las dudas presentadas durante el desarrollo del cuestionario, podrán ser resueltas por la investigadora.
- Avalamos su sinceridad durante el desarrollo del cuestionario.
- El tiempo máximo para el desarrollo del cuestionario es de 20 minutos.

Marque la respuesta que considere correcta:

DESEMPEÑO LABORAL						
COMPETENCIAS COGNITIVAS		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
1	¿Conoce las diferentes patologías de su servicio?					
2	¿Aplica sus conocimientos correctamente en la práctica?					
3	¿Toma decisiones oportunas en el cuidado de la integridad del paciente?					
4	¿Brinda cuidados de enfermería adecuados según la necesidad de cada paciente?					
5	¿Utiliza los equipos e instrumentos de forma adecuada?					
6	¿Reconoce los signos y síntomas de las diferentes patologías de los pacientes?					
COMPETENCIAS ACTITUDINALES Y SOCIALES		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
7	¿Valora y planifica los cuidados de enfermería según necesidad de los pacientes?					
8	¿Anota en la historia clínica todos los procedimientos realizados en el paciente?					
9	¿Brinda soporte emocional a la familia?					
10	¿Brinda preparación psicológica antes de cada procedimiento?					
11	¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes, familiares y equipo de trabajo?					

12	¿Respeto la privacidad del paciente?					
13	¿No comenta con las demás personas la situación del usuario sin fundamento?					
14	¿No brinda información sobre la salud del paciente sin autorización médica?					
15	¿Respeto las opiniones y sugerencias de los demás miembros del equipo multidisciplinario (Medico, nutricionista, psicólogo entre otros)?					
COMPETENCIAS DE CAPACIDAD TÉCNICA		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
16	¿Verifica la indicación médica antes de aplicar el tratamiento a cada paciente?					
17	¿Aplica correctamente los medicamentos utilizando los 10 correctos?					
18	¿Prepara el material y el equipo necesario antes de cada procedimiento?					
19	¿Realiza el lavado de manos antes y después de cada procedimiento?					
20	¿Practica las medidas de bioseguridad?					

Anexo 3. Validez de los instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 2 Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir los efectos psicosociales del profesional de enfermería de un centro de salud, Trujillo-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:	YOLANDA RODRIGUEZ SALVADOR	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	ASISTENCIAL	
Institución donde labora:	Centro de Salud Víctor Larco	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. **Propósito de la evaluación:**
Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autoras:	Elaborado por: Crispin Ugarte, Julian Jhon Flores Nonato, Diana Carolina (2022) Adaptado por: Acho Pezo, Anita Dina Aguilar Tafur Valeria Esperanza (2023)
Procedencia:	Universidad César Vallejo
Administración:	Centro de salud de Trujillo
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Centro de salud de Trujillo
Significación:	Escala ordinal

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Efectos psicosociales	Necesidades psicológicas	Se refiere a la cantidad de trabajo asociado al tiempo disponible para realizarlo. Las necesidades psicológicas suelen ser variadas con respecto al tipo de tarea, según cómo se trabaje con qué tipo de personas y si definen una necesidad psicológica de carácter emocional.
	Control sobre el trabajo	Se refiere al proceso de supervisar y evaluar las actividades y responsabilidades del profesional de enfermería dentro de su entorno laboral. Este control se utiliza para asegurar que los objetivos y metas establecidos son alcanzados de manera efectiva y eficiente.
	Apoyo social	Se define como la ayuda y comunicación que los empleados reciben de sus compañeros. Este apoyo puede tomar muchas formas, incluyendo la retroalimentación positiva, el reconocimiento del buen desempeño, la ayuda en la solución de problemas y en el ambiente de trabajo colaborativo
	Compensación laboral	Consta de los beneficios y remuneraciones que se ofrecen a los trabajadores de enfermería como resultado del trabajo y esfuerzo. La compensación laboral puede tomar muchas formas, incluyendo el salario base, beneficios adicionales como seguros de salud, vacaciones pagadas, días de enfermedad y otros incentivos que pueden ser ofrecidos por el empleador.
	Doble presencia	Se basa en la situación en la que los trabajadores deben compaginar su labor asistencial con otras tareas o responsabilidades no relacionadas con su trabajo, como atender a miembros de su familia o realizar actividades domésticas

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario para medir los efectos psicosociales del profesional de enfermería de un centro de salud, Trujillo-2023." Elaborado por Crispin Ugarte, Julian Jhon y Flores Nonato, Diana Carolina (2022) y modificado por Acho Pezo, Anita Dina y Aguilar Tafur Valeria Esperanza (2023). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Necesidades psicológicas
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de las necesidades psicológicas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Exigencias cuantitativas	Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día	4	4	4	
	En su trabajo, tiene usted que tomar decisiones difíciles	4	4	4	
Exigencias emocionales	En general, considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional	4	4	4	
	En su trabajo, tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas	4	4	4	
Ritmo de trabajo	Su trabajo requiere atención constante	4	4	4	

Dimensiones del instrumento:

- Segunda dimensión: Control sobre el trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de control sobre el trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Influencia en el trabajo	¿Tienes la capacidad de organizar tu tiempo y establecer tus propias prioridades en el trabajo?	4	4	4	
Posibilidades de desarrollo	¿Crees que se te brinda la oportunidad de participar en la toma de decisiones relacionadas con tu trabajo?	4	4	4	
Control sobre los tiempos	¿Te sientes satisfecho con la cantidad de control que tienes sobre tu trabajo?	4	4	4	
Sentido de trabajo	¿Te sientes capaz de influir en las políticas y procedimientos relacionados con tu trabajo?	4	4	4	
	¿Recibes apoyo de tus superiores para tomar decisiones y resolver problemas en tu trabajo?	4	4	4	

Dimensiones del instrumento:

- Tercera dimensión: Apoyo social
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de apoyo social

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Claridad de rol	¿Recibes reconocimiento y valoración por tu trabajo por parte de tus compañeros y superiores?	4	4	4	
Calidad de relaciones	¿Sientes que puedes compartir tus preocupaciones y desafíos laborales con tus compañeros de trabajo?	4	4	4	
	¿Sientes que tienes un equilibrio adecuado entre tu vida laboral y personal, lo que te permite contar con apoyo social fuera del trabajo?	4	4	4	
Claridad de liderazgo	¿Cuentas con oportunidades para participar en actividades sociales o de integración con tus compañeros de trabajo?	4	4	4	
	¿Tienes acceso a recursos de apoyo, como servicios de asesoramiento o grupos de apoyo?	4	4	4	

Dimensiones del instrumento:

- Cuarta dimensión: Compensación laboral
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de compensación laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	¿Sientes que tu compensación es justa en comparación con la carga de trabajo y las responsabilidades que tienes como enfermera?	4	4	4	
	¿Existe un sistema transparente y justo para determinar la compensación en tu lugar de trabajo?	4	4	4	
Reconocimiento	¿Crees que tu compensación laboral refleja adecuadamente tu nivel de experiencia y habilidades como enfermera?	4	4	4	

Dimensiones del instrumento:

- Quinta dimensión: Doble presencia
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de doble presencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Preocupación por tareas familiares	¿Sientes que tienes que cumplir con responsabilidades familiares mientras trabajas como enfermera?	4	4	4	
Carga familiar	¿Sientes que la doble presencia por tu carga familiar afecta tu bienestar emocional y mental?	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI 17917925

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir el desempeño laboral del profesional de enfermería de un centro de salud, Trujillo-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:	YOLANDA RODRIGUEZ SALVADOR	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	ASISTENCIAL	
Institución donde labora:	Centro de Salud Víctor Larco	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autoras:	Elaborado por: Delgado Espinoza, Deiser (2022) Modificado por: Acho Pezo, Anita Dina Aguilar Tafur Valeria Esperanza (2023)
Procedencia:	Universidad César Vallejo
Administración:	Centro de salud de Trujillo
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Centro de salud de Trujillo
Significación:	Escala ordinal

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño laboral	Competencias cognitivas	Engloban un conjunto de habilidades y capacidades mentales. Estas competencias integran la información adquirida en el conocimiento científico que es útil para brindar una atención médica integral. Esta información se puede adquirir de forma teórica o empírica
	Competencias actitudinales y sociales	Describen los atributos que contribuyen a su desempeño excepcional en el ámbito laboral. El profesional de enfermería está motivado para realizar determinadas tareas o acciones en base a sus experiencias, conocimientos y motivaciones previas.
	Competencias de capacitación técnica	Abarcan las habilidades requeridas para desempeñar correctamente las tareas asignadas dentro de su área de servicio, que generalmente implican la aplicación de conocimientos técnicos y específicos.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "**Cuestionario para medir los estilos de vida en pacientes con diabetes mellitus tipo II en un centro de salud, Trujillo 2023.**" Elaborado por Delgado Espinoza, Deiser (2022) y adaptado por Acho Pezo, Anita Dina y Aguilar Tafur Valeria Esperanza (2023). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Competencias cognitivas
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de Competencias cognitivas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimientos	¿Conoce las diferentes patologías de su servicio?	4	4	4	
	¿Aplica sus conocimientos correctamente en la práctica?	4	4	4	
Toma de decisiones	¿Toma decisiones oportunas en el cuidado de la integridad del paciente?	4	4	4	
Reconocimiento de cuidados	¿Brinda cuidados de enfermería adecuados según la necesidad de cada paciente?	4	4	4	
	¿Utiliza los equipos e instrumentos de forma adecuada?	4	4	4	
	¿Reconoce los signos y síntomas de las diferentes patologías de los pacientes?	4	4	4	

Dimensiones del instrumento:

- Segunda dimensión: Competencias actitudinales y sociales
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de Competencias actitudinales y sociales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valoración de cuidados	¿Valora y planifica los cuidados de enfermería según necesidad de los pacientes?	4	4	4	
	¿Anota en la historia clínica todos los procedimientos realizados en el paciente?	4	4	4	
Soporte emocional	¿Brinda soporte emocional a la familia?	4	4	4	
	¿Brinda preparación psicológica antes de cada procedimiento?	4	4	4	

Relación interpersonal	¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes, familiares y equipo de trabajo?	4	4	4	
Respeto de opiniones y sugerencias	¿Respeto la privacidad del paciente?	4	4	4	
	¿No comenta con las demás personas la situación del usuario sin fundamento?	4	4	4	
	¿No brinda información sobre la salud del paciente sin autorización médica?	4	4	4	
	¿Respeto las opiniones y sugerencias de los demás miembros del equipo multidisciplinario (nutricionista, psicólogo, terapeutas físicos)?	4	4	4	

Dimensiones del instrumento:

- Tercera dimensión: Competencias de capacitación técnica
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de Competencias de capacitación técnica.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Verificación de indicación médica	¿Verifica la indicación médica antes de aplicar el tratamiento a cada paciente?	4	4	4	
	¿Aplica correctamente los medicamentos utilizando los cinco correctos?	4	4	4	
Material y equipo médico	¿Prepara el material y el equipo necesario antes de cada procedimiento?	4	4	4	
Medidas de bioseguridad	¿Realiza el lavado de manos antes y después de cada procedimiento?	4	4	4	
	¿Practica las medidas de bioseguridad?	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI 17917925

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario para medir los efectos psicosociales del profesional de enfermería de un centro de salud, Trujillo-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:	PAULINA JACKELINE PAREDES MORENO	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica (X)	Social ()
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	ASISTENCIAL	
Institución donde labora:	C.S ALTO TRUJILLO	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	TRABAJO (S) PSICOMETRICOS REALIZADOS TITULOS DEL ESTUDIO REALIZADA	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autoras:	Elaborado por: Crispin Ugarte, Julian Jhon Flores Nonato, Diana Carolina (2022) Adaptado por: Acho Pezo, Anita Dina Aguilar Tafur Valeria Esperanza (2023)
Procedencia:	Universidad César Vallejo
Administración:	Centro de salud de Trujillo
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Centro de salud de Trujillo
Significación:	Escala ordinal

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Efectos psicosociales	Necesidades psicológicas	Se refiere a la cantidad de trabajo asociado al tiempo disponible para realizarlo. Las necesidades psicológicas suelen ser variadas con respecto al tipo de tarea, según cómo se trabaje con qué tipo de personas y si definen una necesidad psicológica de carácter emocional.
	Control sobre el trabajo	Se refiere al proceso de supervisar y evaluar las actividades y responsabilidades del profesional de enfermería dentro de su entorno laboral. Este control se utiliza para asegurar que los objetivos y metas establecidos son alcanzados de manera efectiva y eficiente.
	Apoyo social	Se define como la ayuda y comunicación que los empleados reciben de sus compañeros. Este apoyo puede tomar muchas formas, incluyendo la retroalimentación positiva, el reconocimiento del buen desempeño, la ayuda en la solución de problemas y en el ambiente de trabajo colaborativo
	Compensación laboral	Consta de los beneficios y remuneraciones que se ofrecen a los trabajadores de enfermería como resultado del trabajo y esfuerzo. La compensación laboral puede tomar muchas formas, incluyendo el salario base, beneficios adicionales como seguros de salud, vacaciones pagadas, días de enfermedad y otros incentivos que pueden ser ofrecidos por el empleador.
	Doble presencia	Se basa en la situación en la que los trabajadores deben compaginar su labor asistencial con otras tareas o responsabilidades no relacionadas con su trabajo, como atender a miembros de su familia o realizar actividades domésticas

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario para medir los efectos psicosociales del profesional de enfermería de un centro de salud, Trujillo-2023." Elaborado por Crispin Ugarte, Julian Jhon y Flores Nonato, Diana Carolina (2022) y modificado por Acho Pezo, Anita Dina y Aguilar Tafur Valeria Esperanza (2023). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Necesidades psicológicas
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de las necesidades psicológicas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Exigencias cuantitativas	Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día	4	4	4	
	En su trabajo, tiene usted que tomar decisiones difíciles	4	4	4	
Exigencias emocionales	En general, considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional	4	4	4	
	En su trabajo, tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas	4	4	4	
Ritmo de trabajo	Su trabajo requiere atención constante	4	4	4	

Dimensiones del instrumento:

- Segunda dimensión: Control sobre el trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de control sobre el trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Influencia en el trabajo	¿Tienes la capacidad de organizar tu tiempo y establecer tus propias prioridades en el trabajo?	4	4	4	
Posibilidades de desarrollo	¿Crees que se te brinda la oportunidad de participar en la toma de decisiones relacionadas con tu trabajo?	4	4	4	
Control sobre los tiempos	¿Te sientes satisfecho con la cantidad de control que tienes sobre tu trabajo?	4	4	4	
Sentido de trabajo	¿Te sientes capaz de influir en las políticas y procedimientos relacionados con tu trabajo?	4	4	4	
	¿Recibes apoyo de tus superiores para tomar decisiones y resolver problemas en tu trabajo?	4	4	4	

Dimensiones del instrumento:

- Tercera dimensión: Apoyo social
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de apoyo social

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Claridad de rol	¿Recibes reconocimiento y valoración por tu trabajo por parte de tus compañeros y superiores?	4	4	4	
Calidad de relaciones	¿Sientes que puedes compartir tus preocupaciones y desafíos laborales con tus compañeros de trabajo?	4	4	4	
	¿Sientes que tienes un equilibrio adecuado entre tu vida laboral y personal, lo que te permite contar con apoyo social fuera del trabajo?	4	4	4	
Claridad de liderazgo	¿Cuentas con oportunidades para participar en actividades sociales o de integración con tus compañeros de trabajo?	4	4	4	
	¿Tienes acceso a recursos de apoyo, como servicios de asesoramiento o grupos de apoyo?	4	4	4	

Dimensiones del instrumento:

- Cuarta dimensión: Compensación laboral
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de compensación laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	¿Sientes que tu compensación es justa en comparación con la carga de trabajo y las responsabilidades que tienes como enfermera?	4	4	4	
	¿Existe un sistema transparente y justo para determinar la compensación en tu lugar de trabajo?	4	4	4	
Reconocimiento	¿Crees que tu compensación laboral refleja adecuadamente tu nivel de experiencia y habilidades como enfermera?	4	4	4	

Dimensiones del instrumento:

- Quinta dimensión: Doble presencia
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de doble presencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Preocupación por tareas familiares	¿Sientes que tienes que cumplir con responsabilidades familiares mientras trabajas como enfermera?	4	4	4	
Carga familiar	¿Sientes que la doble presencia por tu carga familiar afecta tu bienestar emocional y mental?	4	4	4	


Paulina J. Rojas Moreno
 LIC. EN ENFERMERIA
 CEP 5198^a
 Firma del evaluador
 DNI: 42991942

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario para medir el desempeño laboral del profesional de enfermería de un centro de salud, Trujillo-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:	PAULINA JACKELINE PAREDES MORENO	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica (X)	Social ()
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	ASISTENCIAL	
Institución donde labora:	C.S ALTO TRUJILLO	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	TRABAJO (S) PSICOMETRICOS REALIZADOS TITULOS DEL ESTUDIO REALIZADA	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autoras:	Elaborado por: Delgado Espinoza, Deiser (2022) Modificado por: Acho Pezo, Anita Dina Aguilar Tafur Valeria Esperanza (2023)
Procedencia:	Universidad César Vallejo
Administración:	Centro de salud de Trujillo
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Centro de salud de Trujillo
Significación:	Escala ordinal

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño laboral	Competencias cognitivas	Engloban un conjunto de habilidades y capacidades mentales. Estas competencias integran la información adquirida en el conocimiento científico que es útil para brindar una atención médica integral. Esta información se puede adquirir de forma teórica o empírica
	Competencias actitudinales y sociales	Describen los atributos que contribuyen a su desempeño excepcional en el ámbito laboral. El profesional de enfermería está motivado para realizar determinadas tareas o acciones en base a sus experiencias, conocimientos y motivaciones previas.
	Competencias de capacitación técnica	Abarcan las habilidades requeridas para desempeñar correctamente las tareas asignadas dentro de su área de servicio, que generalmente implican la aplicación de conocimientos técnicos y específicos.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Cuestionario para medir los estilos de vida en pacientes con diabetes mellitus tipo II en un centro de salud, Trujillo 2023.” Elaborado por Delgado Espinoza, Deiser (2022) y adaptado por Acho Pezo, Anita Dina y Aguilar Tafur Valeria Esperanza (2023). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Competencias cognitivas
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de Competencias cognitivas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimientos	¿Conoce las diferentes patologías de su servicio?	4	4	4	
	¿Aplica sus conocimientos correctamente en la práctica?	4	4	4	
Toma de decisiones	¿Toma decisiones oportunas en el cuidado de la integridad del paciente?	4	4	4	
Reconocimiento de cuidados	¿Brinda cuidados de enfermería adecuados según la necesidad de cada paciente?	4	4	4	
	¿Utiliza los equipos e instrumentos de forma adecuada?	4	4	4	
	¿Reconoce los signos y síntomas de las diferentes patologías de los pacientes?	4	4	4	

Dimensiones del instrumento:

- Segunda dimensión: Competencias actitudinales y sociales
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de Competencias actitudinales y sociales

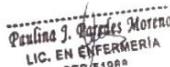
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valoración de cuidados	¿Valora y planifica los cuidados de enfermería según necesidad de los pacientes?	4	4	4	
	¿Anota en la historia clínica todos los procedimientos realizados en el paciente?	4	4	4	
Soporte emocional	¿Brinda soporte emocional a la familia?	4	4	4	
	¿Brinda preparación psicológica antes de cada procedimiento?	4	4	4	

Relación interpersonal	¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes, familiares y equipo de trabajo?	4	4	4	
Respeto de opiniones y sugerencias	¿Respeto la privacidad del paciente?	4	4	4	
	¿No comenta con las demás personas la situación del usuario sin fundamento?	4	4	4	
	¿No brinda información sobre la salud del paciente sin autorización médica?	4	4	4	
	¿Respeto las opiniones y sugerencias de los demás miembros del equipo multidisciplinario (nutricionista, psicólogo, terapeutas físicos)?	4	4	4	

Dimensiones del instrumento:

- Tercera dimensión: Competencias de capacitación técnica
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de Competencias de capacitación técnica.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Verificación de indicación médica	¿Verifica la indicación médica antes de aplicar el tratamiento a cada paciente?	4	4	4	
	¿Aplica correctamente los medicamentos utilizando los cinco correctos?	4	4	4	
Material y equipo médico	¿Prepara el material y el equipo necesario antes de cada procedimiento?	4	4	4	
Medidas de bioseguridad	¿Realiza el lavado de manos antes y después de cada procedimiento?	4	4	4	
	¿Practica las medidas de bioseguridad?	4	4	4	


 Paulina J. Rojas Moreno
 LIC. EN ENFERMERIA
 CEP/5198^a
 Firma del evaluador
 DNI: 42471942

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario para medir los efectos psicosociales del profesional de enfermería de un centro de salud, Trujillo-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:	CINTHIA KUSSYO LOYOLA GARCIA	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social (X)
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	ASISTENCIAL	
Institución donde labora:	MINISTERIO DE SALUD DIRESA ANCHASH	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	TRABAJO (S) PSICOMETRICOS REALIZADOS TITULOS DEL ESTUDIO REALIZADA	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

5

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autoras:	Elaborado por: Crispin Ugarte, Julian Jhon Flores Nonato, Diana Carolina (2022) Adaptado por: Acho Pezo, Anita Dina Aguilar Tafur Valeria Esperanza (2023)
Procedencia:	Universidad César Vallejo
Administración:	Centro de salud de Trujillo
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Centro de salud de Trujillo
Significación:	Escala ordinal

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Efectos psicosociales	Necesidades psicológicas	Se refiere a la cantidad de trabajo asociado al tiempo disponible para realizarlo. Las necesidades psicológicas suelen ser variadas con respecto al tipo de tarea, según cómo se trabaje con qué tipo de personas y si definen una necesidad psicológica de carácter emocional.
	Control sobre el trabajo	Se refiere al proceso de supervisar y evaluar las actividades y responsabilidades del profesional de enfermería dentro de su entorno laboral. Este control se utiliza para asegurar que los objetivos y metas establecidos son alcanzados de manera efectiva y eficiente.
	Apoyo social	Se define como la ayuda y comunicación que los empleados reciben de sus compañeros. Este apoyo puede tomar muchas formas, incluyendo la retroalimentación positiva, el reconocimiento del buen desempeño, la ayuda en la solución de problemas y en el ambiente de trabajo colaborativo
	Compensación laboral	Consta de los beneficios y remuneraciones que se ofrecen a los trabajadores de enfermería como resultado del trabajo y esfuerzo. La compensación laboral puede tomar muchas formas, incluyendo el salario base, beneficios adicionales como seguros de salud, vacaciones pagadas, días de enfermedad y otros incentivos que pueden ser ofrecidos por el empleador.
	Doble presencia	Se basa en la situación en la que los trabajadores deben compaginar su labor asistencial con otras tareas o responsabilidades no relacionadas con su trabajo, como atender a miembros de su familia o realizar actividades domésticas

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario para medir los efectos psicosociales del profesional de enfermería de un centro de salud, Trujillo-2023." Elaborado por Crispin Ugarte, Julian Jhon y Flores Nonato, Diana Carolina (2022) y modificado por Acho Pezo, Anita Dina y Aguilar Tafur Valeria Esperanza (2023). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Necesidades psicológicas
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de las necesidades psicológicas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Exigencias cuantitativas	Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día	4	4	4	
	En su trabajo, tiene usted que tomar decisiones difíciles	4	4	4	
Exigencias emocionales	En general, considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional	4	4	4	
	En su trabajo, tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas	4	4	4	
Ritmo de trabajo	Su trabajo requiere atención constante	4	4	4	

Dimensiones del instrumento:

- Segunda dimensión: Control sobre el trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de control sobre el trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Influencia en el trabajo	¿Tienes la capacidad de organizar tu tiempo y establecer tus propias prioridades en el trabajo?	4	4	4	
Posibilidades de desarrollo	¿Crees que se te brinda la oportunidad de participar en la toma de decisiones relacionadas con tu trabajo?	4	4	4	
Control sobre los tiempos	¿Te sientes satisfecho con la cantidad de control que tienes sobre tu trabajo?	4	4	4	
Sentido de trabajo	¿Te sientes capaz de influir en las políticas y procedimientos relacionados con tu trabajo?	4	4	4	
	¿Recibes apoyo de tus superiores para tomar decisiones y resolver problemas en tu trabajo?	4	4	4	

Dimensiones del instrumento:

- Tercera dimensión: Apoyo social
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de apoyo social

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Claridad de rol	¿Recibes reconocimiento y valoración por tu trabajo por parte de tus compañeros y superiores?	4	4	4	
Calidad de relaciones	¿Sientes que puedes compartir tus preocupaciones y desafíos laborales con tus compañeros de trabajo?	4	4	4	
	¿Sientes que tienes un equilibrio adecuado entre tu vida laboral y personal, lo que te permite contar con apoyo social fuera del trabajo?	4	4	4	
Claridad de liderazgo	¿Cuentas con oportunidades para participar en actividades sociales o de integración con tus compañeros de trabajo?	4	4	4	
	¿Tienes acceso a recursos de apoyo, como servicios de asesoramiento o grupos de apoyo?	4	4	4	

Dimensiones del instrumento:

- Cuarta dimensión: Compensación laboral
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de compensación laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	¿Sientes que tu compensación es justa en comparación con la carga de trabajo y las responsabilidades que tienes como enfermera?	4	4	4	
	¿Existe un sistema transparente y justo para determinar la compensación en tu lugar de trabajo?	4	4	4	
Reconocimiento	¿Crees que tu compensación laboral refleja adecuadamente tu nivel de experiencia y habilidades como enfermera?	4	4	4	

Dimensiones del instrumento:

- Quinta dimensión: Doble presencia
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de doble presencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Preocupación por tareas familiares	¿Sientes que tienes que cumplir con responsabilidades familiares mientras trabajas como enfermera?	4	4	4	
Carga familiar	¿Sientes que la doble presencia por tu carga familiar afecta tu bienestar emocional y mental?	4	4	4	


 ESTRELLA KUSSY LOYOLA GARCÍA
 Lic. Enfermería
 C.I.F. N° 86508

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario para medir el desempeño laboral del profesional de enfermería de un centro de salud, Trujillo-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:	CINTHIA KUSSYO LOYOLA GARCIA	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social (X)
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	ASISTENCIAL	
Institución donde labora:	MINISTERIO DE SALUD DIRESA ANCHASH	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	TRABAJO (S) PSICOMETRICOS REALIZADOS TITULOS DEL ESTUDIO REALIZADA	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autoras:	Elaborado por: Delgado Espinoza, Deiser (2022) Modificado por: Acho Pezo, Anita Dina Aguilar Tafur Valeria Esperanza (2023)
Procedencia:	Universidad César Vallejo
Administración:	Centro de salud de Trujillo
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Centro de salud de Trujillo
Significación:	Escala ordinal

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño laboral	Competencias cognitivas	Engloban un conjunto de habilidades y capacidades mentales. Estas competencias integran la información adquirida en el conocimiento científico que es útil para brindar una atención médica integral. Esta información se puede adquirir de forma teórica o empírica
	Competencias actitudinales y sociales	Describen los atributos que contribuyen a su desempeño excepcional en el ámbito laboral. El profesional de enfermería está motivado para realizar determinadas tareas o acciones en base a sus experiencias, conocimientos y motivaciones previas.
	Competencias de capacitación técnica	Abarcan las habilidades requeridas para desempeñar correctamente las tareas asignadas dentro de su área de servicio, que generalmente implican la aplicación de conocimientos técnicos y específicos.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “**Cuestionario para medir los estilos de vida en pacientes con diabetes mellitus tipo II en un centro de salud, Trujillo 2023.**” Elaborado por Delgado Espinoza, Deiser (2022) y adaptado por Acho Pezo, Anita Dina y Aguilar Tafur Valeria Esperanza (2023). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Competencias cognitivas
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de Competencias cognitivas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimientos	¿Conoce las diferentes patologías de su servicio?	4	4	4	
	¿Aplica sus conocimientos correctamente en la práctica?	4	4	4	
Toma de decisiones	¿Toma decisiones oportunas en el cuidado de la integridad del paciente?	4	4	4	
Reconocimiento de cuidados	¿Brinda cuidados de enfermería adecuados según la necesidad de cada paciente?	4	4	4	
	¿Utiliza los equipos e instrumentos de forma adecuada?	4	4	4	
	¿Reconoce los signos y síntomas de las diferentes patologías de los pacientes?	4	4	4	

Dimensiones del instrumento:

- Segunda dimensión: Competencias actitudinales y sociales
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de Competencias actitudinales y sociales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valoración de cuidados	¿Valora y planifica los cuidados de enfermería según necesidad de los pacientes?	4	4	4	
	¿Anota en la historia clínica todos los procedimientos realizados en el paciente?	4	4	4	
Soporte emocional	¿Brinda soporte emocional a la familia?	4	4	4	
	¿Brinda preparación psicológica antes de cada procedimiento?	4	4	4	

Relación interpersonal	¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes, familiares y equipo de trabajo?	4	4	4	
Respeto de opiniones y sugerencias	¿Respeto la privacidad del paciente?	4	4	4	
	¿No comenta con las demás personas la situación del usuario sin fundamento?	4	4	4	
	¿No brinda información sobre la salud del paciente sin autorización médica?	4	4	4	
	¿Respeto las opiniones y sugerencias de los demás miembros del equipo multidisciplinario (nutricionista, psicólogo, terapeutas físicos)?	4	4	4	

Dimensiones del instrumento:

- Tercera dimensión: Competencias de capacitación técnica
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de Competencias de capacitación técnica.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Verificación de indicación médica	¿Verifica la indicación médica antes de aplicar el tratamiento a cada paciente?	4	4	4	
	¿Aplica correctamente los medicamentos utilizando los cinco correctos?	4	4	4	
Material y equipo médico	¿Prepara el material y el equipo necesario antes de cada procedimiento?	4	4	4	
Medidas de bioseguridad	¿Realiza el lavado de manos antes y después de cada procedimiento?	4	4	4	
	¿Practica las medidas de bioseguridad?	4	4	4	


 Centro de Salud - DIRES ANCASH
 Dra. Kussy Loyola García
 Lic. Enfermería
 C.I.P. N° 56808

EFECTOS PSICOSOCIALES											
ÍTEMS	CLARIDAD			COHERENCIA			RELEVANCIA			PROMEDIO	V DE AIKEN POR ÍTEM
	J1	J2	J3	J1	J2	J3	J1	J2	J3		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
V DE AIKEN											1
X	Promedio de calificación						$V = \frac{X - l}{K}$				
l =	Valor mínimo de escala										
c =	Rango (valor máximo - mínimo)										100.00%

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

VALORES	INTERPRETACIÓN V DE AIKEN
0	Desacuerdo con los Ítems
1	Acuerdo con los Ítems

DESEMPEÑO LABORAL											
ÍTEMS	CLARIDAD			COHERENCIA			RELEVANCIA			PROMEDIO	V DE AIKEN POR ÍTEM
	J1	J2	J3	J1	J2	J3	J1	J2	J3		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
V DE AIKEN											1
X	Promedio de calificación						$V = \frac{X - l}{K}$				
l =	Valor mínimo de escala										
c =	Rango (valor máximo - mínimo)										100.00%

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

VALORES	INTERPRETACIÓN V DE AIKEN
0	Desacuerdo con los Ítems
1	Acuerdo con los Ítems

Anexo 4. Confiabilidad

EFFECTOS PSICOSOCIALES

SUJETOS	ÍTEMS																				SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
Sujeto 1	4	2	3	2	1	3	2	3	3	2	1	2	2	4	2	3	2	1	3	2	47
Sujeto 2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
Sujeto 3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	3	2	4	3	3	3	64
Sujeto 4	1	3	3	1	2	3	2	3	3	1	3	2	2	1	3	3	1	2	3	3	45
Sujeto 5	3	1	3	1	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	1	3	1	3	3	1	57
Sujeto 6	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	58
Sujeto 7	2	3	2	2	2	1	3	1	1	3	1	4	3	2	3	2	2	2	1	5	45
Sujeto 8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
Sujeto 9	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	28
Sujeto 10	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	62
Sujeto 11	4	3	5	5	5	2	3	2	5	3	3	5	3	4	3	5	5	5	2	3	75
Sujeto 12	1	3	3	3	2	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	3	2	3	3	46
Sujeto 13	1	3	2	3	3	2	1	3	2	3	3	4	3	1	3	2	3	3	2	3	50
Sujeto 14	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	2	2	3	5	3	3	4	3	2	61
Sujeto 15	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	43
VARIANZA POR ÍTEM	1.3	0.5	0.5	1.2	1.0	0.5	0.8	0.6	0.8	0.9	0.9	1.0	1.0	1.3	0.9	0.5	1.2	1.0	0.5	0.7	

DESEMPEÑO LABORAL

SUJETOS	ÍTEMS																				SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
Sujeto 1	2	3	3	1	3	2	2	1	3	3	3	5	5	5	2	3	2	5	3	3	59
Sujeto 2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	1	4	4	4	4	77
Sujeto 3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	73
Sujeto 4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	58
Sujeto 5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	1	3	1	3	3	1	56
Sujeto 6	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	39
Sujeto 7	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	1	5	70
Sujeto 8	3	2	5	3	3	5	3	4	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	70
Sujeto 9	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	3	2	1	1	1	3	1	1	1	3	37
Sujeto 10	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	69
Sujeto 11	1	3	1	4	3	2	3	2	5	3	3	5	3	4	3	5	5	5	2	3	65
Sujeto 12	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	74
Sujeto 13	3	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	86
Sujeto 14	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	2	2	3	5	3	3	4	3	2	61
Sujeto 15	4	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	67
VARIANZA POR ÍTEM	0.8	0.8	1.2	1.6	1.6	1.2	1.2	1.5	0.9	0.6	0.9	1.4	1.3	1.0	1.3	0.9	1.3	1.3	1.1	1.0	

ALFA DE CRONBACH
$a = \frac{k}{k - 1} \left[1 - \frac{\sum vi}{vT} \right]$

DONDE
a = alfa
K = número de ítems
vi = varianza por ítem
vt = varianza total

K =	20
Vi =	17.1911111
vt =	122.24
a =	0.9045957

Valor de Alpha de Cronbach para instrumento de efectos psicosociales.

K =	20
Vi =	22.9688889
vt =	161.928889
a =	0.9033205

Valor de Alpha de Cronbach para instrumento de desempeño laboral.

VALORES	INTERPRETACIÓN
0.90 - 1.00	Satisfactoria
0.80 - 0.89	Adecuada
0.70 - 0.79	Moderada
0.60 - 0.69	Baja
0.50 - 0.59	Muy Baja
< 0.50	No confiable

Anexo 5. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Efectos psicosociales y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un centro de salud, Trujillo – 2023.

Investigadores (as): Acho Pezo Anita Dina
Aguilar Tafur Valeria Esperanza

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Efectos psicosociales y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un centro de salud, Trujillo – 2023”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre los efectos psicosociales y el desempeño laboral del profesional de enfermería en un centro de salud, Trujillo – 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes pregrado de la carrera profesional de enfermería de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad, con el permiso del Centro de Salud Materno Infantil Melvin Jones y el Puesto de Salud Barrio 1.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Efectos psicosociales y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un centro de salud, Trujillo – 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 40 minutos y se realizará en el ambiente del Centro de Salud Materno Infantil Melvin Jones y Puesto de Salud Barrio 1.
 1. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación, por lo tanto, serán anónimas.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con las Investigadoras Acho Pezo Anita Dina, email: aachope3199@ucvvirtual.edu.pe y Aguilar Tafur Valeria Esperanza, email: vaguilarta@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Anexo 6. Autorización de aplicación del instrumento



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

AUTORIZACION DE EJECUCION DE PROYECTO

La jefatura del Centro de Salud Materno Infantil Alto Trujillo - El Porvenir, **AUTORIZA** a las siguientes estudiantes de la escuela de enfermería de la Universidad Cesar Vallejo:

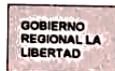
- ACHO PEZO ANITA DINA.
- AGUILAR TAFUR VALERIA ESPERANZA.

A realizar el desarrollo del proyecto de investigación titulado "EFECTOS PSICOSOCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DE UN CENTRO DE SALUD – TRUJILLO 2023", asimismo se autoriza la aplicación de instrumentos de recolección de datos para la presente investigación.

Alto Trujillo, 31 de octubre de 2023



M.C. María Calle Aguilar
Jefa del Centro de Salud Alto Trujillo
Médico Cirujano
C.M.P. 83879



Gerencia
Regional de
Salud

RED DE
SERVICIOS DE
SALUD TRUJILLO

MICRO DE SALUD
EL PORVENIR

JUSTICIA SOCIAL
CON INVERSIÓN

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Trujillo, 07 de NOVIEMBRE del 2023

OFICIO N.º 303 -2023-GR. LL-GGR/GRS/UTES T.E./MREP

A: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.

ASUNTO: RESPUESTA A PEDIDO DE AUTORIZACION PARA EJECUCION DE PROYECTO DE INVESTIGACION.

La JEFE DEL PUESTO DE SALUD P.S BARRIO 1 en respuesta al documento OFICIO N.º 0331-2023-UCV-VA-P12-S/JE se considera lo siguiente:

Dar la AUTORIZACION para efectos de ESTUDIO a las INTERNAS de ENFERMERIA ACHO PEZO ANITA DINA Y AGUILAR TAFUR VALERIA ESPERANZA para la EJECUCION DEL PROYECTO DE INVESTIGACION titulado "EFECTOS PSICOSOCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DE UN CENTRO DE SALUD-TRUJILLO 2023" dentro de nuestra INSTITUCION.

Sin más que informarle, me despido de Ud. Renovándole las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Carmela Chavez Gaytan
DE: OBST. CARMELA CHAVEZ GAYTAN.
JEFA DEL P.S BARRIO 1.

"Justicia Social con Inversión"

Manzana P, Lote N.º 1 Barrio 1 – Alto Trujillo, El Porvenir

Anexo 7. Constancia de elaboración de abstract

This document has been translated by the Translation and Interpreting Service of Cesar Vallejo University and it has been revised by the native speaker of English: Mark Stables.



Ana Gonzales Castañeda

Dr. Ana Gonzales Castañeda

Professor of the School of Translation
and Interpreting

Anexo 8. Constancia del comité de ética



**Dictamen del Comité de Ética en
Investigación.**

El que suscribe, presidente del Comité de Ética de la Escuela de Enfermería, Dra. Cecilia Guevara Sánchez, deja constancia que el proyecto de investigación titulado: Efectos psicosociales y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un centro de salud, Trujillo – 2023.

Presentado por los autores principales: Acho Pezo, Anita Dina

Aguilar Tafur, Valeria Esperanza

Ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable (x) observado () desfavorable ().

Código: PI-CEI-ENF 191 -2023

Trujillo, 20 de noviembre del 2023.

Dra. Cecilia Guevara Sánchez.

**Presidente del Comité de Ética en
Investigación Programa Académico de
Enfermería**

C/c