



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Riesgos psicosociales y compromiso organizacional en
los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Br. Flores García, Gisela Carmen

ASESOR:

Dra. Cadenillas Albornoz, Violeta

SECCIÓN

Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de las prestaciones asistenciales

PERÚ- 2017

Dr. Juan Méndez Vergaray

Presidente

Dr. Edwin Martínez López

Secretario

Dra. Violeta Cadenillas Albornoz

Vocal

Dedicatoria

A Dios, por darme la fortaleza para seguir adelante.

A mi madre Carmen que es la luz que siempre ilumina y acompaña en mi camino.

A mi padre Claudio que con su amor y fortaleza me ayuda a seguir adelante.

A mi hermano Edgar mi gran amigo por sus palabras y compañía.

Agradecimiento

A los directivos, a los docentes de la universidad Cesar Vallejo y a los directivos del Hospital San José Callao, por el apoyo en el desarrollo de esta investigación ya que sin su ayuda no se hubiera podido concretar este estudio y la oportunidad de alcanzar el grado de maestría en gestión de los servicios de salud.

Declaración de autenticidad

Yo, Flores García, Gisela Carmen, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión en Servicios de Salud, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “Riesgos psicosociales y compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017”, presentada, en ___ folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión en Servicios de Salud, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 27 de Mayo del 2017

Br. Flores García, Gisela Carmen

DNI: 31668540

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial Lima presento la Tesis titulada: Riesgos psicosociales y compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para optar el grado de: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el primero se expone los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el capítulo dos se presenta las variables en estudio, la operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo está refrendado las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones y el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas. Finalmente se presenta los anexos correspondientes.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea tomada en cuenta para su evaluación y aprobación.

La autora

Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xii
I. Introducción	
1.1 Antecedentes	15
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	20
1.3 Justificación	46
1.4 Problema	48
1.5 Hipótesis	51
1.6 Objetivos	52
II. Marco Metodológico	
2.1. Variables	55
2.2. Operacionalización de variables	56
2.3. Metodología	57
2.4. Tipo de estudio	58
2.5. Diseño	58
2.6. Población, muestra y muestreo	59
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	61
2.8. Métodos de análisis de datos	65
2.9. Aspectos éticos	66

III. Resultados	67
IV. Discusión	86
V. Conclusiones	90
VI. Recomendaciones	93
VII. Referencias Bibliográficas.	96
Anexos	106
Anexo A Matriz de consistencia	107
Anexo B Instrumentos	110
Anexo C Documentos de validación	114
Anexo D Certificados de validez	117
Anexo E Base datos de la confiabilidad de variables	132
Anexo F Base de datos	134
Anexo G Artículo científico	137
Anexo H Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ	146
Anexo I Consentimiento informado	148

Lista de tablas

		Pág.
Tabla 01	Operacionalización de la Variable Riesgos Psicosociales	56
Tabla 02	Operacionalización de la Variable Compromiso Organizacional	57
Tabla 03	Muestra de estudio	60
Tabla 04	Baremos de la variable Riesgos psicosociales	62
Tabla 05	Baremos de la variable Compromiso organizacional	63
Tabla 06	Validez de contenido del instrumento de la variable riesgos psicosociales	63
Tabla 07	Validez de contenido del instrumento de la variable compromiso organizacional	64
Tabla 08	Nivel de confiabilidad del instrumento de riesgos psicosociales	64
Tabla 09	Nivel de confiabilidad del instrumento de compromiso organizacional	65
Tabla 10	Distribución de datos de la variable riesgos psicosociales en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.	68
Tabla 11	Distribución de datos de la Dimensión presión psicológica en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.	69
Tabla 12	Distribución de datos de la D. Trabajo activo y desarrollo de habilidades en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.	70
Tabla 13	Distribución de datos Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.	71
Tabla 14	Distribución de datos de la Dimensión compensaciones en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.	72
Tabla 15	Distribución de datos de la Dimensión doble presencia en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.	73
Tabla 16	Distribución de datos de la variable Compromiso Organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.	74

Tabla 17	Distribución de datos de la Dimensión afectivo en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.	75
Tabla 18	Distribución de datos de la Dimensión de continuidad en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.	76
Tabla 19	Distribución de datos de la Dimensión normativa en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.	77
Tabla 20	Correlación entre los riesgos psicosociales y el compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017	78
Tabla 21	Correlación entre los riesgos psicosociales en su dimensión presión psicológica y el compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.	80
Tabla 22	Correlación entre los riesgos psicosociales en su dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades y el compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017	81
Tabla 23	Correlación entre los riesgos psicosociales en su dimensión apoyo social y calidad de liderazgo y el compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.	82
Tabla 24	Correlación entre los riesgos psicosociales en su dimensión compensaciones y el compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.I	84
Tabla 25	Correlación entre los riesgos psicosociales en su dimensión doble presencia y el compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.	85

Lista de figuras

		Pág.
Figura 1	Factores a los cuales nos vemos expuestos en el ambiente laboral	25
Figura 2	Barras de la variable riesgos psicosociales en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.	68
Figura 3	Barras de la dimensión presión psicológica en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.	69
Figura 4	Barras de la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.	70
Figura 5	Barras de la dimensión apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.	71
Figura 6	Barras de la dimensión compensaciones en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.	72
Figura 7	Barras de la dimensión doble presencia en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.	73
Figura 8	<i>Barras</i> de la variable compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.	74
Figura 9	<i>Barras</i> de la dimensión afectivo en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.	75
Figura 10	Barras de la dimensión continuidad en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.	76
Figura 11	Barras de la dimensión normativa en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.	77

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre los riesgos psicosociales y el compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017; la muestra estuvo constituida por 50 enfermeros del Hospital San José del Callao, siendo un muestreo no probabilístico por conveniencia.

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de tipo básica descriptivo y correlacional, recogiéndose información en un período específico, que se desarrolló al aplicar el instrumento cuestionario para ambas variables con una escala de Likert, que brindaron información acerca de las variables de estudio y sus dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

A través de los resultados obtenidos se observó que el 24.00% de los entrevistados presentan riesgos psicosociales en un nivel bajo, el 22.00% presentan un nivel medio y un 54.00% un nivel alto, también se evidencia en la tabla 16 y figura 8 que el 46.00% de los entrevistados presentan un compromiso organizacional en un nivel bajo, el 36.00% presentan un nivel medio y un 18.00% un nivel alto. Con respecto a la correlación de las variables se obtuvo en la tabla 20 la variable riesgos psicosociales está relacionada directa e inversa con la variable compromiso organizacional, según la correlación de Spearman de -0.460 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.001$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis general y se rechaza la hipótesis nula.

Palabras clave: Riesgo psicosocial, compromiso organizacional, afectivo, continuidad, normativo, exigencias psicológicas, trabajo activo.

Abstract

The purpose of this investigation was to determine the relation between psychosocial risks and organizational commitment in the nurses of the Hospital San José Callao, 2017; the sample consisted of 50 nurses from the Hospital San José del Callao, being a non-probabilistic sampling for convenience.

The method used in the research was the hypothetical deductive, this research used for its purpose the non-experimental design of basic descriptive and correlational type, gathering information in a specific period, which was developed when applying the questionnaire instrument for both variables with a scale of Likert, which provided information about the study variables and their dimensions, whose results are presented graphically and textually.

Through the results obtained it was observed that 24.00% of the interviewees show psychosocial risks at a low level, 22.00% have an average level and 54.00% have a high level, it is also evident in Table 16 and figure 8 that the 46.00% of the interviewees show an organizational commitment at a low level, 36.00% show an average level and 18.00% have a high level. With regard to the correlation of the variables, it was obtained that in table 20 the variable psychosocial risks is directly and inversely related to the organizational commitment variable according to the Spearman correlation of -0.460 represented this result as moderate with a statistical significance of $p = 0.001$ being less than 0.01. Therefore, the general hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected.

Key words: Psychosocial risk, organizational commitment, affective, continuity, normative, psychological demands, active work.

I. Introducción

1.1 Antecedentes

Según Arias (2004), las referencias son aquellas investigaciones parecidas en cuanto a las variables u objetivos, los cuales servirán de guía para el investigador.

Antecedentes internacionales

Londoño (2015) realizó un estudio sobre *injerencia de los aspectos psicosociales en la Salud apreciada, el Burnout y compromiso del colaborador* y exploró que aspectos manifiestan una alta relación estadísticas con consecuencias negativas como los síntomas apreciados y el burnout y, con un resultado favorable, el compromiso. La muestra estuvo conformada por 9.090 datos obtenidos de 13 instituciones de Colombia. Para ello, se hizo una evaluación de regresión múltiple y se encontró que los requerimientos físicos y mentales, la precisión en la función y puesto de trabajo, la seguridad, la manera de como se aprecia la imparcialidad y la equidad en la remuneración, los requerimientos emocionales y el bienestar del vínculo con el superior son los elementos internos del trabajo que manifiestan una elevada destreza de profetizar las consecuencias analizadas. Entre las circunstancias particulares destacaron la estima propia y la ecuanimidad de las emociones y, de los aspectos externos al trabajo, el tiempo extra de las labores y el factor económico del conjunto familiar como los factores que se relacionan de forma representativa con las consecuencias.

Gómez, Hernández y Méndez (2014) realizaron un estudio de aspectos de riesgos psicosociales y complacencia en el trabajo en una institución Chilena de la unidad de Minería, cuyo objetivo fue reconocer la asociación entre aspectos de Riesgos Psicosociales y complacencia en el trabajo en los colaboradores de una institución subcontratista de la división minera en Chile. Se aplicó el cuestionario SUSESO – ISTAS 21 y el listado de preguntas de complacencia Laboral S20/23 a una muestra de 100 trabajadores. El diseño del estudio fue correlacional, no experimental y transversal. Se concluyó que impera una asociación representativa y negativa a partir de los aspectos de riesgo y de complacencia en el trabajo; en las magnitudes labor activa y probabilidades del progreso, soporte social en la

institución y eficacia de liderazgo, retribuciones y doble presencia, mostrando que a un elevado riesgo psicosocial apreciado se aminora la complacencia en el trabajo. Para la magnitud labor activa y probabilidades de progreso, se halló que los peones y ayudantes tienen un nivel de despliegue elevado y los otros en un rango intermedio, asimismo, imperó una asociación representativa a partir de la magnitud presión psicológica de acuerdo la unidad en donde se labora.

Ceballos (2014) ejecutó una investigación denominada Apreciación de riesgos psicosociales y sobrecarga mental de los colaboradores del grupo de salud de unidades de Pacientes críticos. La investigación fue de diseño explicativo, transversal y comparativo; con una muestra de 379 colaboradores de las Unidades de Pacientes Críticos. Para recopilar datos se utilizó tres instrumentos: antecedentes biosociodemográficos, cuestionario SUSESO-ISTAS 21 para evaluar riesgos psicosociales y, ESCAM para valorar la Carga mental de trabajo. Los resultados fueron que los trabajadores percibieron un elevado grado de exhibición a riesgos psicosociales en las magnitudes requerimientos psicológicos y Doble presencia, en un 53,8% y 53% correspondientemente. Asimismo, a través de la evaluación de regresión se consiguió que los aspectos: presión psicosocial, retribuciones y Doble presencia, explicaron casi la tercera parte de la carga mental. Se Concluyó que el la apreciación de Riesgos psicosociales incide en la sobrecarga mental de labores. El elevado requerimiento cognoscitivo, la presión psicológica, la cadencia de labores precipitado, la dificultad de las actividades y las perturbaciones establecen un contexto psicosocial laboral generador de alta carga mental de labores.

Arenas y Andrade (2013) desarrollaron el estudio sobre aspectos de riesgo psicosociales y el compromiso con las labores en una institución de la Unidad Salud en la metrópoli del Cali, Colombia con la finalidad de analizar y reconocer la asociación entre los aspectos psicosociales internos del trabajo y la práctica del Engagement en las labores. La investigación fue de tipo cuantitativo, descriptivo, transversal y correlacional, con una muestra de 111 trabajadores, teniendo como resultado que la organización se encuentra en un grado de riesgo medio, presentándose los requerimientos de emociones en las labores y

retroalimentación del rendimiento como un alto riesgo. En cuanto al Engagement las dimensiones vigor, dedicación y absorción presentan un nivel medio. La deducción del estudio generó demostrar asociaciones representativas entre los aspectos psicosociales de las labores internas y la práctica del Engagement en las labores, por lo tanto se enfatiza la conveniencia de circunscribir la visión de la psicología optimista en la investigación de las situaciones de las labores y su injerencia en la salud de los colaboradores.

Beltrán, Moreno *et al.* (2012) estudiaron los *aspectos de riesgos psicosociales en el trabajo que inciden en la Salud de los Galenos de Familia en Guadalajara, México*. Es un estudio de tipo descriptivo, analítico y correlacional, cuya muestra estuvo conformado por 203 médicos a quienes se les aplicó dos cuestionarios: La guía de reconocimiento de aspectos psicosociales y la escalafón de Maslach Burnout Inventory (MBI), se obtuvo como resultado que el 43.3% presentó alguna enfermedad, el 33.6% presentó elementos psicosociales y del 26.7% Síntoma de Burnout, así como diferentes relaciones a partir de ciertos elementos psicosociales y magnitudes del síntoma del padecimiento, además, ciertos factores psicosociales se relacionaron con el progreso del síndrome y con apariciones gastrointestinal, neural y de psicologías.

Sarmiento (2012) elaboró un tratado sobre *elementos de riesgos psicosociales en el trabajo: evaluación de los colaboradores terapéuticos de asistencia*. Es un estudio de tipo descriptivo cual participaron 21 mujeres y 4 hombres a quienes se les administro el listado de preguntas de Factores de riesgos psicosociales Intralaboral teniendo como resultado un riesgo muy alto en liderazgo, formación, cooperación y conducción de la transformación, supervisión e independencia en las labores, solicitudes de contexto y de trabajo físico, en emociones y la dimensión de reconocimiento y comprensión siendo estos mayores que el 60%. Mientras que las asociaciones mutuas en las labores, retroalimentación del rendimiento, correspondencia con los trabajadores, posibilidades para el uso y progreso de competencias, demandas de sobrecarga mentales y solicitudes del día de las labores que poseen un riesgo bajo o despreciable. Además, Los especialistas que trabajan en la organización están

desplegados en un alto o bajo nivel a los elementos de riesgos psicosociales en el trabajo, por ende, las tácticas establecidas en la Organización tienen que estar encaminadas al fomento y precaución, como a la injerencia de elementos de riesgos psicosociales en el trabajo.

Bustillo, Rojas y otros (2014) analizó sobre los *riesgos psicosociales en los colaboradores de enfermería. Prestación de emergencias en el Hospital Universitario de Cartagena*. Estudio descriptivo realizado a una muestra de 16 enfermeras y 64 auxiliares de enfermería del servicio de emergencias de un hospital de una Universidad a los cuales respondieron a la encuesta para identificar el aspecto Sociodemográfico y para analizar aspectos de riesgos psicosociales se usó el listado de preguntas de evaluación de los elementos Psicosociales. Los resultados de este estudio dieron que el 75% de la muestra considera que el tiempo disponible de trabajo no es idóneo, en comparación con el aspecto de riesgo en las Correspondencias Humana el 53.8% refiere que cuando lo supervisan la manera de ejecutarlo no es de manera optimista, en comparación a la distribución del tiempo de las labores el 56.3% considera como factor de riesgo el tiempo extenso de la jornada en las labores. En cuanto al ritmo de trabajo de los turnos y los tiempos de descanso un 68.8% debe trabajar muy rápido y un 93.8% considera que no se cumplen los tiempos de descanso.

Antecedentes nacionales

Cutipa (2014) ejecutó un tratado sobre *clima y compromiso en instituciones de los colaboradores de la Universidad Peruana Unión, en Juliaca, en el ciclo 2014 II*. El estudio fue transversal con una orientación de forma cuantitativa y correlacional. La población fue de 320 colaboradores de la organización, con una muestra de 113 individuos a quienes se les administro la escalafón de Vilma Palma y Carrillo para medir Clima Organizacional y el Cuestionario de Meyer y Allen para medir el compromiso Organizacional. De ello, se obtuvo una relación positiva y estadísticamente significativa entre ambas variables, lo cual nos indica que mientras el ambiente en organizaciones se optimiza también lo hace el compromiso de los colaboradores de la empresa.

Pérez (2014) elaboró una investigación sobre *estimulación y compromiso en la institución en los colaboradores administrativos de las Universidades en Lima*. La muestra fue de 226 participantes, 118 de la UNMSM y 108 de PUCP, a los cuales se les administro el escalafón de compromiso en instituciones de Meyer y Allen. Los resultados priorizaron la autonomía y voluntad propia debido a que tienen un compromiso afectivo alto, mientras los que desean retribuciones exteriores manifiestan calificaciones elevadas a comparación del elevado costo, tiempo y ahínco presente si abandonan la institución.

Rivera (2010) evaluó el *compromiso en instituciones para los profesores de una entidad de educación privada de Lima y su asociación con variables demográficas*. La investigación fue de manera cuantitativa y correlacional, con una población de 43 profesores a los cuales se les aplicó un cuestionario elaborado a partir de los ítems de Meyer y Allen a la vez adaptado por el Organisational Commitment Question de Modway. Las conclusiones fueron que el nivel de compromiso en las instituciones afectivas y de continuidad son cualidades manifestadas por los profesores en un alto nivel a comparación del compromiso de normatividad, mientras que en el género femenino predomina en un elevado nivel el compromiso en las instituciones, también, se observó que mientras más antiguo es el puesto de trabajo existe un alto compromiso.

Salleres (2010), en su trabajo denominado *la comunicación en la institución y su asociación con el compromiso en el trabajo en los colaboradores de Electrosur S.A. de Tacna, año 2009* estableció el objetivo de conocer el nivel de relación a partir de la Comunicación en instituciones y el Compromiso en el trabajo de los colaboradores de Electrosur S.A. de Tacna. La población se conformó por 116 trabajadores, entre personal administrativo, operarios y funcionarios, y la muestra fue de 95 personas. Su metodología fue Analítica, deductiva y estadística. La conclusión fue que no impera asociación representativa entre la Comunicación en la institución y el Compromiso en el trabajo en los colaboradores de Electro Sur de Tacna. El empleo de la estadística, utilizando el factor de correspondencia de Pearson permitió obtener un valor de r

= 0,029 ($p = 0,782$); lo cual implica que no impera una asociación entre ambas variables.

1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística

Variable 1: Riesgos psicosociales

Definición de riesgos Psicosociales

Para la OIT (2016) los factores de riesgos psicosociales son las relaciones entre el contexto laboral, el compendio de las labores, las circunstancias de disposición y las habilidades, deseos, cultura del colaborador, y apreciaciones individuales externas a las labores, de acuerdo a las apreciaciones y la práctica, poseer injerencia en la salud, desempeño en las labores y complacencia en el trabajo.

Bajo este enfoque, Sanín y Valencia (2010) definieron lo como un “factor dado en el ambiente de trabajo de una persona dañando sus labores y salud, perjudicando a la entidad donde labora” (p.60). Además, Villalobos (2010) mencionó que son condiciones de cada persona que se puede dar del entorno laboral, lo que le rodea en diferentes niveles de exposición lo cual puede ser perjudicial para la salud, a su vez genera acciones negativas en sus logros y productividad, así también en su salud, emociones y su aspecto social. (p.24)

Asimismo, Menéndez et al. (2009) explicaron que los riesgos psicosociales son ciertos factores que comprenden las circunstancias en el trabajo de manera directa asociado con una institución, el compendio de las labores y la ejecución de variedades de actividades estipuladas, y que poseen la facultad para trastornar la tranquilidad o la salud (física, psíquica o social) del colaborador como el progreso de las labores.

Ahora bien, Monte (2009) mencionó que:

Se relacionan con el trabajo, en las realizaciones de las actividades asignadas, el ámbito afectando el desarrollo de las labores y en la salud de los colaboradores. Los riesgos psicosociales son germen de estrés que conduce a daños en los trabajadores (p.67)

Por otro lado, Bocanument (2003) definió los factores de riesgo psicosocial como “condiciones no materiales, la forma como está distribuido el trabajo que pueden lograr daño en el colaborador en su desempeño y desarrollo” (p.42). Esto se refiere al entorno en donde se realiza el trabajo, la planificación y distribución, es decir, si se realiza en forma inadecuada afecta al trabajador y como consecuencia no se realiza como persona y disminuye su desempeño.

Mientras que Villalobos (2005) expuso que los aspectos psicosociales en las labores tienen que entenderse desde un punto de vista global que abarque los potenciales factores y asociaciones que intervienen en la práctica en el trabajo de los colaboradores. De esta manera, se plantea un esquema dinámico para la elaboración de un modelo de Custodia Epidémica que abarca los aspectos de riesgos psicosociales en tres elementos fundamentales: el sujeto, la labor y el contexto.

ISTAS (2000) mencionaron que los riesgos psicosociales:

“Se dan en el ambiente de labores, perjudican las labores, originando respuestas físicas, de la emoción, la concentración, el estrés, la conducta, perjudicando en la toma de decisiones y que pueden acarrear enfermedad” (p.22) y cuando se tiene un ambiente inadecuado para desenvolverse en el trabajo, se provoca respuestas en el trabajador inadecuadas que se convierten en patológicas.

Por último, la OMS (1984) explicó que los riesgos Psicosociales son la relación entre el colaborador, contexto ambiental, la complacencia en el trabajo y las situaciones de la distribución de las labores por un lado; y, por otro lado, las habilidades del colaborador, sus deseos, su sapiencia y su contexto individual externo e interno de las labores; que mediante las apreciaciones y costumbres, podrían intervenir en la salud y productividad y la complacencia del colaborador.

Factores de Riesgos psicosociales

Factores relacionados con el entorno del trabajo

Contexto ambiental: Son los medios físicos (iluminación, temperatura, humedad, sonido, irradiaciones, etc.), medios químicos (humo, polvo, vapores, disolventes, desinfectantes, etc.) y medios biológicos (hongos, virus, bacterias y endoparásitos) que están en el ambiente del trabajador y que pueden propiciar insatisfacción, discomfort y enfermedad. (Mansilla, 2012; p.8)

Diseño del puesto de trabajo: Equivale a las medidas ergonómicas planteadas en el puesto del trabajador, sus características, adecuada distribución de los materiales de labores, lo cual previene de perturbaciones musculoesqueléticas así como estrés. (Mansilla, 2012; p.9)

Aspectos asociados con la institución y administración de las labores

Interrupciones y Detenciones: Se refiere a una correcta organización, y apropiada distribución del tiempo de trabajo y los descansos, los cuales influyen de manera positiva o negativa en el desempeño del trabajador, en la institución y en su entorno. (Mansilla, 2012; p.10)

Horario de trabajo: El horario puede ser fijo y flexible. (Mansilla, 2012; p.11)

Labor por periodos y de noche: La labor por periodos mantiene activo al colaborador y trabajo nocturno constituye una situación negativa, incitando una no sincronización de acuerdo a la cadencia biológica normal. (Mansilla, 2012; p.11)

Funciones y tareas: Se refieren al contenido y el significado que el trabajo tiene para el trabajador que lo realiza. (Mansilla, 2012; p.10)

Ritmo de trabajo: Es referido al tiempo que requiere para realizar el trabajo puede ser a plazos ajustados, exigencia de realizar rápido las tareas por competir entre colegas, por las políticas de operación, por el número de labores

a ejecutar, por la inspección directa de los jefes con tensiones, etc. (Mansilla, 2012; p.11)

Monotonía: Es la monotonía en las tareas, en las que el colaborador no posee empuje y presenta decremento de su creatividad; todo esto genera insatisfacción laboral y problemas de salud. (Mansilla, 2012; p.11)

Autonomía: Es el nivel de planificación que tiene el trabajador de su trabajo como lo va a realizar. (Mansilla, 2012; p.11)

Carga mental: Son los requerimientos psicológicos, físicos a los que se subyuga al colaborador en toda su jornada en el trabajo. (Mansilla, 2012; p.11)

Formación: Tiempo de educación previa y con periodicidad, una época de instrucción en el sitio de las labores, para asegurar mayores posibilidades de realizar un trabajo satisfactorio y enriquecedor. (Mansilla, 2012; p.12)

Responsabilidad: Un trabajo satisfactorio depende del nivel de responsabilidad del trabajador según su capacidad y sus recursos. (Mansilla, 2012; p.13)

Rendimiento de roles: Es la agrupación de perspectivas y solicitudes acerca de los comportamientos que se desean del trabajador. Es decir expectativas sobre conductas relacionadas con el puesto de trabajo. (Mansilla, 2012; p.13)

Comunicación en las labores: La institución tiene que promover la notificación sensata como la no formal entre los colaboradores en las tareas del trabajo. La comunicación desde los directivos hasta aquella dada entre compañeros. (Mansilla, 2012; p.18)

Manera de gobernar: Son conductas del dirigente o director que intervienen directamente o de forma indirecta en los colaboradores bajo su soberanía y en el ambiente de trabajo. (Mansilla, 2012; p.17)

Contribución en la opción de decisiones: Cuando ésta no existe es un elemento causal de no satisfacción en el trabajo. (Mansilla, 2012; p.18)

Asociaciones intrapersonales en las labores: Por ello los vínculos en las labores con los jefes, con los supeditados, con los colegas y con usuarios y en grupo (grupos de labores, unidad, etc.) son positivas pero podrían conllevar a ser riesgos psicosociales. (Mansilla, 2012; p.19)

Situaciones de trabajo: Se relacionan con la seguridad de acuerdo a la labor o su destino profesional, su estabilidad en el trabajo la posibilidad de movilidad, su futuro. (Mansilla, 2012; p.20)

Desarrollo de la carrera profesional: es el progreso en su formación, en la experiencia y conocimientos que uno posee en favor de su desempeño laboral. (Mansilla, 2012; p.20)

Factores relacionados con las variables personales

Las variables personales del colaborador se refieren a los recursos personales y profesionales propias de cada individuo que le permiten adaptarse a la sociedad, cada variable a su vez abarca diferentes categorías cuyo desequilibrio va a provocar los factores de riesgos psicosociales.

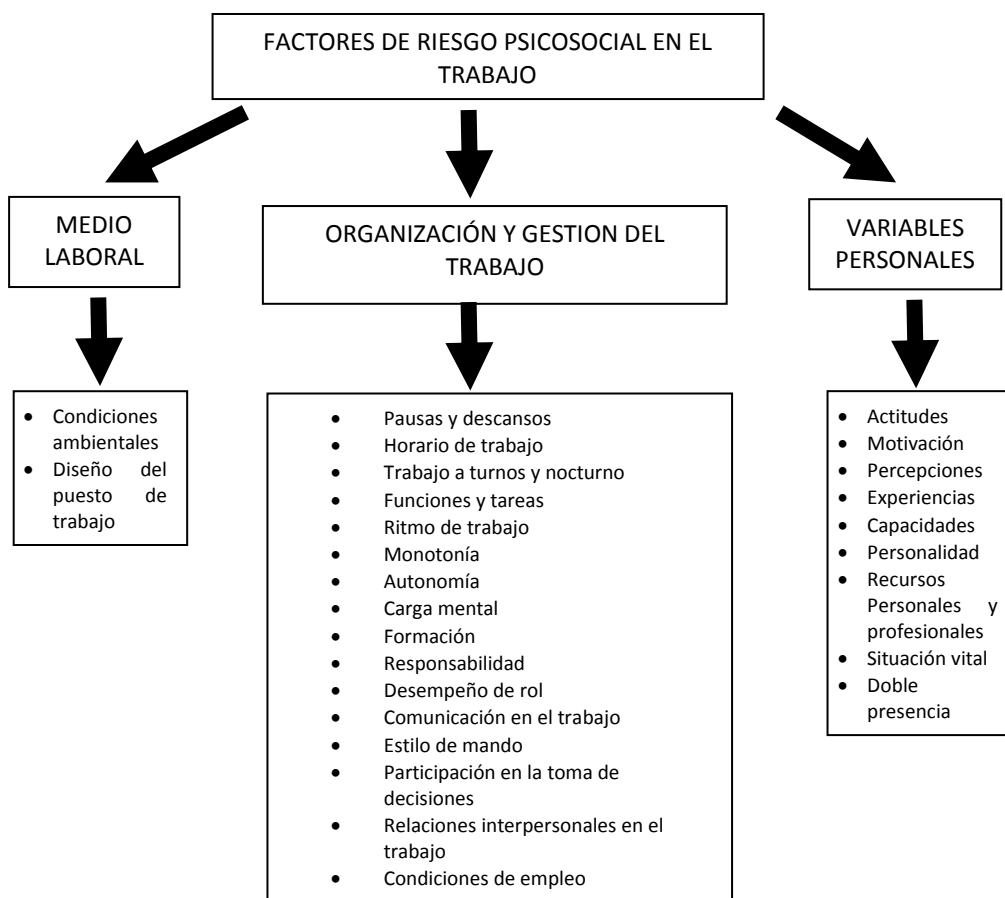


Figura 1: Elementos a los que estamos expuestos en el contexto de trabajo.
Fuente: Fernando Mansilla Izquierdo (Psicología online)

Modelos teóricos de riesgos psicosociales laborales

Entre los métodos de teoría que pretenden exponer estos riesgos, se hallan:

Modelo Karasek de tensión laboral

Modelo de estrés en el trabajo de demanda y control (1976). Este elevado nivel de exigencia y el poco grado de autonomía pueden generar enfermedades físicas, que bajo este enfoque se explican en el riesgo psicosocial del trabajo. (Karasek, 1979)

Modelo de Demanda – Control – apoyo social

Surge como consecuencia de la incorporación de una nueva perspectiva orientada al apoyo social adherida, en 1990 por Karasek y Theorell, al modelo inicial de tensión laboral. En este modelo los roles de labores con elevados

requerimientos y exigua inspección y poco soporte social en las labores son los que mayores riesgos de padecimientos manifiestan. (Karasek, 1990)

Este modelo expone el estrés de acuerdo a las relaciones entre las particularidades determinadas de los roles de las labores, las solicitudes psicológicas y el nivel de supervisión de las actividades. De esta manera, se esboza cuatro conjuntos: elevada tensión (grandes solicitudes y bajo seguimiento) poca presión (bajas solicitudes y elevado seguimiento), colaboradores dinámicos y tranquilos. Asimismo, incorpora al soporte social como un factor que modera la asociación de las variables precedentes. (Karasek, 1990)

Modelo de desequilibrio esfuerzo/recompensa

Modelo que se fundamenta en la relevancia del papel del trabajador en la vida de los individuos, como una posibilidad de reconocimiento, estima y pertenencia a un grupo social, en el que el trabajador siente que aporta y desarrolla su potencial personal, con lo que se establece una relación a partir los roles que se regulan por sí mismas (autoestima y autoeficacia) y el esquema social. (Siegrist, 1996)

Evaluación de los Factores de Riesgos Psicosociales

El análisis de riesgos laborales tiene por finalidad estimar la magnitud de los mismos y se entiende como la probabilidad de exhibición a una condición de labor que origine perjuicio a la salud, que no haya podido evitarse y frente a la cual la institución dispone de una táctica de prevención. (Benavides et al., 2001)

Una de las tácticas más usadas por lo general han sido la construcción y empleo de instrumentos psicométricos válidos y fiables, a partir de los diferentes modelos teóricos de estrés (Moncada, 2005; Moreno & Baez, 2010). A partir de Blanch, Sahagún y Cervantes (2010) las herramientas de medición de aspectos de riesgos psicosociales pueden ser organizados en 3 grupos.

El primer grupo se relaciona con los instrumentos que miden de manera integral contextos laborales e incluye aspectos higiénicos, sanitarios, contractuales, etc. Como ejemplo de ellos, se tiene: Encuestas de bienestar de

Vida en las labores en España (Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2010), el Questionnaire for Fifth European Survey on Working Conditions, Método Lest, Método los perfiles de puesto (Renault), Método Fagor, Método Ergonomic Workplace Analysis, Método Anact (Blanch, Sahagún y Cervantes, 2010); (Dalmau & Nogareda, 1997); (Nogareda & Almodovar, 2005), listado de preguntas de Quebec acerca de las circunstancias de labores, ocupación, salud y seguridad en el trabajo y el Conjunto de herramientas para el análisis de aspecto de riesgo psicosociales del Ministerio de la Protección Social de Colombia (Charría, Sarsosa & Arenas, 2011).

Un segundo grupo se asocia a instrumentos que miden contextos laborales cimentados en teorías de estrés, derivados del modelo de Solicitud- Inspección- Soporte Social y del esquema de Impulso - Retribución. Dentro de los más utilizados se encuentran el método FPSICO de la Entidad Nacional de Higiene y Seguridad de España, y el método COPSQ de origen Danés, siendo adecuado y aprobado en España (COPSQ- ISTAS21), Reino Unido, Bélgica, Alemania, Brasil, Países Bajos y Suecia (Kristensen, Llorens, Moncada & Navarro, 2005).

Por último, un tercer grupo que involucra instrumentos que registran información referente a cierto factor psicosocial determinado o consecuencia derivada de la exposición, ejemplo de ellos son el Maslach Burnout Inventory, Leymann Inventory of Psychological Terrorization, General Health Questionnaire (GHQ), Niosh Generic Job Stress Questionnaire (Nogareda & Almodóvar, 2005).

Instrumentos de evaluación de factores psicosociales

Hoy en día imperan diversas herramientas para analizar los riesgos psicosociales entre los que se recalcan:

Listado de preguntas de análisis de Riesgos Psicosociales de la Entidad Navarro de Salud en el trabajo, este instrumento analiza cuatro variables: intervención, intervención y responsabilidad; desarrollo, aviso y notificación; gestión del tiempo; afinidad de grupos. Presenta 30 preguntas tipo Likert, una sección de data sociodemográfica y ofrece una alternativa de réplica cualitativa

para que los colaboradores posean la oportunidad de esclarecer o complementar sus réplicas; tres de sus preguntas investigan sobre la debilidad de las instituciones frente al acoso psicológico. (Meliá et al, 2007)

Cuestionario FP-SICO o herramienta de análisis de aspectos Psicosociales de la Entidad Nacional de Seguridad e Higiene en las labores. Esta herramienta, cuya finalidad es obtener data de la apreciación de los colaboradores, está conformado por 75 preguntas, y averigua sobre 7 aspectos de riesgos psicosociales: carga de la mente, independencia transitoria, compendio de la labor, inspección e intervención, ilustración de roles, inclinación por el colaborador y asociaciones interpersonales. Estas magnitudes se califican en un escalafón que comprende de cero a diez, de acuerdo a las subsiguientes variables: circunstancia satisfactoria, evento nocivo y evento intermedio. (Martín y Pérez, 1997)

El cuestionario multidimensional DECORE validado en España persigue analizar la apreciación de los colaboradores de los aspectos psicosociales. Este instrumento está conformado por 44 preguntas con cuatro aspectos: solicitudes cognoscitivas, inspección, retribuciones y soporte organizacional. (García et al, 2007)

Listado de preguntas Psicosociales de Copenhague (CoPsoQ), definido por la entidad Nacional de Salud de trabajo en Dinamarca, y acomodado en España por la entidad Sindical de las labores, Contexto y Salud. Este listado de preguntas posee tres presentaciones (corta, mediana y larga), las cuales se usan de acuerdo a la dimensión de la institución o los requerimientos de investigación de la circunstancia. Las magnitudes analizadas en esta herramienta son de doble presencia, presión psicológica (cuantitativa, sensorial, cognoscitivas, exaltaciones), progreso, sentido y complacencia en las labores, dominio sobre su tiempo, unificación con la institución, previsión, claridad y problemas de roles, liderazgo, asistencia, soporte social, eventualidades de asociación social, emoción grupal, inseguridad en el trabajo, salud genérica y mental, fuerza y

manifestaciones de estrés (de conducta, corporales y cognoscitivos). (Moncada et al, 2005)

La técnica de análisis de elementos de riesgo psicosociales de la Entidad Nacional de Seguridad e Higiene en las labores, el COPCOQ ISTAS-21 de la universidad Autónoma de Barcelona. (Gómez, Hernández y Méndez, 2014)

De esta manera, Amangue, Jorgensen y Schaltz (2009) consideraron que el cuestionario COPSOQ-ISTAS fue elaborado para reconocer y calcular la exposición a cinco enormes conjuntos de elementos de riesgo para la salud de condición psicosocial en las labores. Este listado de preguntas es un instrumento que determina la exposición a los riesgos psicosociales y el grado de afectación que tienen los mismos en las diversas actividades.

Es importante recalcar que en Chile desde el 2009 se tiene el cuestionario trabajado conjuntamente con especialistas de la Universidad de Barcelona denominado SUSESO – ISTAS 21, que analiza los riesgos psicosociales en las labores a partir de cinco magnitudes: Presión Psicológica, Labor Activa y Fomento de destrezas, Soporte social en la entidad y eficacia del Liderazgo, remuneraciones, y Doble Presencia. Esta herramienta está adecuada, certificada y estandarizada en Chile. Dicho instrumento fue utilizado para el presente trabajo. (Gómez, Hernández y Méndez, 2014)

Por último, en Latinoamérica también se han realizado y validado herramientas para el reconocimiento y análisis de aspectos de riesgos psicosociales en las instituciones como: la Modelo de caracterización de los aspectos Psicosociales, ejecutada por la Entidad Mexicana del Seguro Social. Esta herramienta de 56 preguntas se distribuye en cuatro unidades; los supeditados de la labor misma; relacionados con el método de labores; que dependen de los vínculos sociales y están asociados con la institución. Se categorizan de acuerdo a grados de diversos riesgos. No se ha notificado su certificación; no obstante, ha sido usado en varios estudios que han permitido reconocer la asociación entre aspectos psicosociales, magnitudes del síndrome

de quemarse en las labores y patologías de la mente, gastrointestinales y cardiovasculares en trabajadores de la unidad de salud. (Legaspi et al, 1986)

Riesgos psicosociales en el personal de salud

El aumento de la asistencia de servicios de salud en las comunidades requieren novedosas tácticas en el análisis y precaución de riesgos psicosociales para lograr factibilidad en la eficacia del servicio brindado a los usuarios (Peiró, 2004). Los enfermeros en formación deben estar capacitados para afrontar los riesgos cuando se inserten al mercado laboral. Estos temas no solo se enfocan en las normas legales sino también se fundamentan en el liderazgo y labores grupales, fortaleciendo la administración con el fin de permitir a los potenciales enfermeros lideraren grupos de seguridad y salud en la entidad, acentuando la atención de los colaboradores envueltos en riesgos psicosociales y sus injerencias en la salud. (Ceballos, Valenzuela y Paravic, 2014)

Numerosos tratados demuestran que un elevado porcentaje de enfermeros aprecia aspectos psicosociales no favorables, indicando que su labor les crea desgaste y repercute en una estado de salud no favorable (Enriquez, Preciado y otros 2009). Hoy en día, estas investigaciones demuestran que la labor de enfermería conlleva a un desgaste por una elevada demanda de usuarios para un grupo menor de especialistas.

Malvares (2005) planteó que “las circunstancias de la labores de los enfermeros se determinan por la elevada carga de labores, largos días, alternancias rotativas, trabajos nocturnos, usuales modificaciones de servicios y cargas mentales por la conducción de circunstancias críticas” (p.22).

En relación con lo expuesto, García (2011) analizó la autoevaluación de condiciones de trabajo del enfermero y planteó continuar generando un soporte de investigación a la práctica competitiva, al orden y a la investigación de las circunstancias de las labores de los enfermeros para cubrir vacíos de conocimientos y arroje intervenciones eficaces para optimizar el bienestar de vida y la salud de los enfermeros (p.67).

Repercusiones sobre la salud y físicas

Las repercusiones en la salud y físicas para el personal que trabajan el sector salud son las siguientes:

Modificación de los ritmos cardiacos

Los ritmos cardiacos persiguen unos periodos de aceleración y desaceleración que se relacionan a las etapas naturales de desvelo y sueño. Los factores externos, como las costumbres sociales y la alternancia de luz y oscuridad sincronizan estos compases, pero su injerencia es tal que, si se modifican las cadencias biológicas dan parte a variaciones fisiológicas. Las labores con turnos que son ejecutados por el personal de salud conlleva a una refutación entre los distintos sincronizadores en la sociedad y el cuerpo, lo que da origen a la denominada “enfermedad de la turnicidad”, que se determina por decaimiento, nerviosismo y digestión imperfecta. (Portales médicos, 2013)

Cambios en el sueño

En los colaboradores nocturnos, la última fase del sueño se ve perturbada o no se llega a alcanzar, por lo cual no se alcanza la meta de reparación del desfallecimiento. Por otro lado se debe tener en cuenta que el contexto ambiental que se dan durante el día: luz, ruido, etc. obstaculizan lograr un sueño reparador. Estas alteraciones del sueño repercuten de forma directa sobre la salud, creando escenarios de estrés y agotamiento grave, que se transcriben por lo general en variaciones del aparato digestivo y nervioso. (Portales médicos, 2013)

Consecuencias sobre la vida en familia y sociedad

La organización está instaurada para un itinerario “normal” de labores. Las labores por tiempos obstaculiza las asociaciones desde el aspecto familiar como en la sociedad, por una inexacta sincronización con los otros y por los conflictos de la institución por las alteraciones constantes que origina la variación de agendas, instaurando complicaciones psicosociales. (Portales médicos, 2013)

Dimensiones de riesgos psicosociales en las labores

Según la entidad de seguridad en el trabajo de Chile basado en el Manual COPSOQ que concierne a las iniciales del listado de preguntas Copenhague del año 2000 de la Entidad Nacional de Salud en Dinamarca se describen las siguientes dimensiones:

Dimensión presión psicológica

Según Instituto de seguridad laboral (2013) mencionó que:

Laborar ligero o de manera no regular, cuando en las labores se necesita que no se muestre las emociones y se requiere que optar por elecciones complejas y de manera apresurada. Pueden traer estrés y fatiga las que puede llevar a una diversidad de enfermedades crónicas. (p.5)

Esta presión a su vez se subdividen en:

Presión cuantitativa: Es la cantidad o volumen de trabajo y el tiempo que se tiene para desarrollarlo. (ISL, 2013)

Presión Cognitiva: Implica las decisiones que se toman, creatividad, memoria, conocimiento. No son precisamente negativos ni positivos debido a que contribuyen a que la persona se desarrolle cuando adquieren conocimientos nuevos. (ISL, 2013)

Presión Emocional: Afectan a los sentimientos, cuando se necesita entender a otras personas para comprenderlas. (ISL, 2013)

En el trabajo de enfermería se tiene estas exigencias a diario ya que su objetivo es el cuidado de la persona enferma con muchas necesidades.

Presión de esconder emociones: Pueden ser en cuanto a sentimientos negativos o positivos que el trabajador no muestra al público o a sus compañeros. (ISL, 2013)

Presión Sensorial: se relaciona con los sentidos, se da cuando las labores necesitan mucho esfuerzo mental, cuidado permanente y exactitud. (ISL, 2013)

El cuidado de enfermería implica desarrollar todos nuestros sentidos para lograr el objetivo y simultáneamente a varios pacientes porque cada uno de ellos es un todo con muchas necesidades.

Dimensión labor activo y fomento de destrezas

Según Instituto de seguridad laboral (2013) nos dice que:

Es la falta de desarrollo en el trabajo, no se desenvuelve el trabajador con autonomía y el trabajo no propicia que se aplique conocimientos y habilidades, no se puede decidir cuándo descansar, todo esto conlleva a fatiga y estrés. (p.7)

Además, trabajo activo es un trabajo donde es posible desarrollarse como persona, especialmente mediante la autonomía y las posibilidades de aprendizaje que tienen los trabajadores, es decir, el concepto de “control” del modelo demanda-control. Una alta prevalencia de personas “en rojo” puede significar que los trabajadores tienen escaso control sobre sus tareas, o que estas son irrelevantes, y por lo mismo son escasas las posibilidades de aprendizaje. (Candia, 2016)

Se subdivide en:

Influencia en el Trabajo: Es poseer autonomía a la cantidad y circunstancias de las labores. (ISL, 2013)

Probabilidades de progreso en el Trabajo: Se determina si la labor brinda oportunidades de desarrollarse y aprender. (ISL, 2013)

Control sobre los Tiempos de Trabajo: Es poder influir en el tiempo disponible para trabajar. Identifica la autonomía del trabajador. (ISL, 2013)

Sentido de Trabajo: El darle sentido al trabajo significa el logro de cada personal realizarlo. Esto puede tomarse como un factor que protege frente a situaciones de estrés. (ISL, 2013)

Unificación con la Institución: Es como cada colaborador está comprometido con la Institución. (ISL, 2013)

Dimensión apoyo social y calidad de liderazgo

Según Instituto de seguridad laboral (2013) mencionó que: Un trabajador aislado sin apoyo de su entorno sin tareas claras puede correr el riesgo de enfermar, el buen liderazgo muestra una relación con una adecuada salud mental. (p.8)

Esta dimensión evalúa principalmente el liderazgo, y es más o menos equivalente al concepto de apoyo social en la organización del modelo demanda-control-apoyo social. Una alta prevalencia de personas con bajo liderazgo puede significar que los estilos de liderazgo son inapropiados. (Candia, 2016)

Por lo tanto, la calidad de liderazgo exhibe una clara relación con la salud mental, vitalidad y estrés, por los menos en lo que se refiere a los síntomas somáticos.

Se subdivide en:

Claridad de Rol: Tener claro acerca de las funciones en el puesto de trabajo, de su autonomía, si esto no está claro puede llegar a ser un factor muy negativo. (ISL, 2013)

Conflicto de rol: Cuando entra en dilema el hacer con los que se debe hacer correctamente de acuerdo a normas y valores. (ISL, 2013)

Calidad de Liderazgo: Un adecuado liderazgo asegura que el trabajador tenga un favorable crecimiento personal, motivado y con buena salud mental. (ISL, 2013)

Eficacia del vínculo con jefes: Es el tipo de comunicación con los superiores con información adecuada y ayuda oportuna. (ISL, 2013)

Eficacia del vínculo con colegas de las labores: Ayuda y sentir formar parte de un equipo. (ISL, 2013)

Dimensión compensaciones

Según Instituto de seguridad laboral (2013) mencionó que: el no compensar el trabajo realizado, falta de respeto provoca inseguridad en el trabajo un trato injusto y salario muy bajo. (p.9) El trabajador necesita ser reconocido para fortalecer su compromiso y así sentir que se valora tu labor en la institución.

Asimismo, representa primordialmente el reconocimiento que recibe el trabajador por el esfuerzo realizado, y es más o menos equivalente a la dimensión recompensas del modelo desbalance esfuerzo-recompensa, pero también mide la estabilidad del trabajo. Una alta prevalencia de personas con bajas recompensas puede significar que sienten escaso reconocimiento por su labor, o que su trabajo es inestable. De la misma manera que en las otras dimensiones, se puede analizar la frecuencia de respuestas en riesgo en las preguntas que la constituyen. (Candia, 2016)

Se subdivide en:

Inseguridad con respecto del contrato: No estar seguro de las condiciones del trabajo, de su sueldo inseguridad de las condiciones de trabajo (ISL, 2013). Incluye la inseguridad de las condiciones de trabajo: movilidad funcional y geográfica, cambios de jornada y horario de trabajo, salario y forma de pago y carrera profesional.

Incertidumbre en relación las particularidades de las labores: Esta referido especialmente a la permanencia en aquellas particularidades del sitio de labores, como el ámbito, los itinerarios y las actividades que se ejecuta. (ISL, 2013)

Aprecio: Es cuando un trabajador es reconocido por sus superiores por su trabajo, cuando recibe un trato justo apoyo cuando lo necesite. Circunscribe el agradecimiento de los jefes y del brío contenido para ejecutar las labores, cuando reciba esto va a representar compensación psicológica. (ISL, 2013)

Dimensión doble presencia

Según Instituto de seguridad laboral (2013) mencionó que:

En su mayoría mujeres siguen realizando y llevando la responsabilidad de lo domestico, lo cual implica una recarga en el trabajo, esto significa doble carga a comparación de los varones responsabilizándose mayoritariamente de gran parte del trabajo.

También, representa las exigencias sincrónicas o simultáneas del ámbito laboral y familiar del colaborador. Una alta prevalencia de personas que no saben manejar estos requerimientos puede indicar que los colaboradores tienen requerimientos incompatibles en los dos ámbitos, por ejemplo, por horarios de trabajo extenso o incompatible. (Candia, 2016)

Por lo expuesto, es el hecho de que recaigan sobre una misma persona la necesidad de responder a las demandas del espacio de trabajo doméstico-familiar y a las demandas del trabajo asalariado. La doble presencia es un riesgo para la salud que se origina por el aumento de la carga de trabajo, así como por la dificultad para responder a ambas demandas cuando se producen de manera simultánea.

Se sub divide en:

Sobrecarga de actividades domésticas: Está referida a los números de labores domésticos y familiares que dependen del colaborador. (ISL, 2013)

De esta manera, surge la pregunta: ¿Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza, se quedan sin hacer?

Interés por actividades domésticas: Es la inquietud de las actividades domésticas y las labores domésticas. (ISL, 2013)

Por decir, cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?

Variable 2: Compromiso organizacional

Definición de compromiso organizacional

De acuerdo a Allen y Meyer (1997), el compromiso en la organización es un periodo caracterizado por el vínculo entre el trabajador y la empresa mencionaron que el compromiso en la organización es “una etapa mental que se define por la asociación del colaborador con la empresa y que influye en la medida del colaborador en seguir como parte de la institución”. (p.34)

Para Jericó (2001), el compromiso es la estimulación de perdurar y contribuir en una institución. Se discrepa de la complacencia debido a que un especialista complacido no obligatoriamente está comprometido. El compromiso proviene de la organización, así como del colaborador, y la asociación que se deriva de estas responsabilidades conllevará al desarrollo, apartamiento o traición. Con el desarrollo, el colaborador se compromete, consigue deducciones principales y favorece a instaurar talento en la institución.

Asimismo, Colquitt et al. (2007) definió al compromiso como el deseo por parte de un colaborador de continuar siendo parte de la institución. Este compromiso profesa injerencia en el hecho de que el colaborador permanezca en el trabajo (retención) o se retire (rotación).

Por otro lado Kinicki y Kreitner (2012) consideraron que “es el nivel con que el trabajador se relaciona con la institución y sus objetivos” (p.39). De esta manera, el compromiso en la organización es superior a una motivación al lazo que relaciona a una persona con la organización, es una estado que impulsa al trabajador (Hera, Iñigo, Mazo y Bilbao, 2004; p.49)

Finalmente, Griffin y Moorhead (2010) consideraron que el compromiso organizacional, es la identificación de una persona y su adhesión a la organización. Un trabajador con alto compromiso se visualiza como un verdadero miembro de la empresa. (p.122)

Compromiso organizacional en el trabajo

El compromiso en las labores se concibe como un periodo optimista de complacencia, consagración e impregnación, que faculta a los colaboradores probar una conmoción de vínculo y de autorrealización eficaz con las tareas en la empresa.

Los ámbitos vitales que explican la experiencia del compromiso en las labores son: la energía, la consagración e impregnación. La energía se determina por elevados grado de ímpetu cuando se labora, así como de perseverancia y de

una necesidad por empeñarse en la institución. Mientras que la consagración se presenta en elevados grados de enfoque y relevancia de las labores para el individuo, así como el apasionamiento, entusiasmo y soberbia. Por último, la impregnación se identifica con la atención íntegra y la alegría en las labores, la eficacia en el acatamiento de compromisos, y debido a la exaltación porque el tiempo es cada vez más acelerado. (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau, 2000; Shimazu y Schaufeli, 2009).

Ciertos estudios en Holanda y España, demuestran que ciertos aspectos psicosociales se relacionan como relevantes presagiadores del compromiso en las labores. Por ejemplo, se ha hallado que el compromiso se asocia de manera positiva con los medios que posibilitan la ejecución de las labores, en especial con los que poseen la habilidad de disminuir las demandas en el trabajo y consienten el acatamiento eficaz de resultados, admitiendo el desarrollo individual, instrucción y evolución profesional. Además, se ha relacionado de manera positiva al soporte social emitido por los colegas y jefes, exclusivamente a la presencia de tareas como el feedback positivo del rendimiento, sugerencias, inspección en las labores, diversidad en la actividad y posibilidades de adiestramiento e instrucción (Shimazu y Schaufeli, 2009; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti y Schaufeli, 2009).

Asimismo, El compromiso en las labores se han relacionado de manera positiva con cualidades optimistas hacia las labores, salud individual, conductas proactivas y excelente rendimiento. Aquello individuos que se comprometen en el trabajo se sienten más satisfechos con sus tareas y no se encuentran preocupados en declinar (Demerouti et al., 2001).

Importancia del compromiso organizacional

Se da en la contribución exitosa en el cumplimiento de las metas de la institución, en la cual va más allá de la lealtad siendo un compromiso hacia el trabajo. (Hellriegel, Slocum y Woodman, 1999; p.44)

También es el compromiso en la realización la misión y las metas de la entidad, y sus propósitos de continuar laborando en la institución. (Davis y Newstrom, 2001; p.50)

Para las organizaciones, el compromiso en la organización y el cambio de trabajo son aspectos más relevantes, en donde los individuos comprometidos procuran enfocarse con mayor énfasis en los objetivos, siendo más productivos. (Hellriegel, Slocum y Woodman, 1999; p.52)

Por tal motivo, (Kinicki y Kreitner, 2012), toman en cuenta que el compromiso organizacional y satisfacción laboral presentan una relación, cuanto mayor es el Compromiso, mayor la productividad, siendo importante aspectos como competitividad, productividad y estabilidad, eficacia, participación, entre otros. (Dias y Rodriguez, 2007; p.88)

Por último, el compromiso conlleva consecuencias que se refleja en el rendimiento organizacional y de acuerdo a Meyer y Allen (1997) están asociadas: a) conservación del trabajo, expresada por el decremento del cambio o finalidades de cambio; b) al conducta productiva, a través de perseverancia, rendimiento y compañerismo; c) la tranquilidad del colaborador, exhibida por la salud física y mental, y; d) por el desarrollo en la especialidad.

Predictores del compromiso en la organización

Imperan tres clases elevadas de predictores del compromiso en la organización: Las particularidades de los colaboradores, las tipologías de las actividades y las exclusividades de la institución. (Dias y Rodriguez, 2007; p.84)

Una diversidad de particularidades de los colaboradores que definen su temperamento, sus deseos como individuos y principios se han reflejado en la relación con el compromiso. (Muchinsky, 2002; p.21).

Asiedu y Owusu (2014) mencionaron que los colaboradores que apreciaban bajas posibilidades de trabajo se inclinaban por un elevado compromiso.

También hallaron que la cantidad de tiempo que los colaboradores han permanecido en la institución y la trascendencia de su identificación con lo laboral se asocian de manera positiva con el compromiso.

Para varios tipos de organización la edad y el predominio, por lo general se ha declarado de manera positiva relacionado con el compromiso en la institución. (Asiedu, Owusu y Adjei, 2014; p.88).

Directrices para incrementar el compromiso en la organización.

Luthans (2008) manifestó que:

La evaluación básica de compromiso, la gestión afronta un evento paradójico: Primero, la orientación presente en el trabajo en grupos, la facultad de mando y las instituciones más horizontales aprecian bastante la manera de automotivarse que se desea conseguir de los colaboradores comprometidos; además, las fuerzas del medio intervienen para derrumbar los principios del compromiso de los colaboradores. (p.111)

Dessler (2012) sugirió:

Enredarse con principios que muestren primacía al colaborador, aclarar y notificar la misión, aclarar la misión y la ideología.

Avalar la justicia en las organizaciones, creando un sentimiento de integración, a través de valores, participación el trato en grupo.

Apoyar el desarrollo de los empleados, a través de actividades de desarrollo, donde sientas seguros.

Enfoque Unidimensional del compromiso organizacional

En un inicio se recalca una línea de indagación que divide el compromiso en actitudinal y conductual (Dunham, Grube y Castañeda, 1994)

En relación al comportamiento actitudinal, éste se focaliza en los procesos por los cuales los individuos llegan a pensar acerca de su asociación con la institución” (Monday, Porter y Steers, 1982 c.p. Meyer y Allen, 1997, p.9). Por su parte Sheldon (1971), Monday (1974) y Salancik y Pfeffer (1978) plantearon el compromiso organizacional como la fuerza de identificación del individuo con su organización.

De esta manera, los estudios cometidos bajo el enfoque del campo actitudinal están dirigidos a confirmar la correlación positiva entre fuerte compromiso y los índices de ausentismo, rotación de personal y productividad, otros objetivos del estudio fue el reconocimiento de los factores personales y situacionales que favorecen el desarrollo del compromiso organizacional.

En lo que respecta a la orientación denominada conductual, este se fundamenta en los mecanismos que favorecen que el trabajador se identifique con la empresa para la cual labora (Monday, Porter y Steers, 1982. c.p. Meyer y Allen, 1997). Se concibe al compromiso como una serie de transacciones entre el individuo y su organización (Alluto y Hrebiniak, 1972 c.p. Meyer y Allen, 1997) por lo que éste aparece en función de los intercambios que ocurren entre el individuo trabajador y la empresa, en consecuencia se permanece dentro de la organización por las recompensas o beneficios asociados a la membresía.

En el enfoque conductual, el foco del interés investigativo lo construye la determinación de las condiciones en medio de las cuales los individuos se comprometen con una empresa en particular. Posteriormente, Reichers (1985) reúne en tres grupos las diferentes definiciones que en referencia al compromiso organizacional se habían elaborado, cada uno puede ser resumido en los subsiguientes términos.

Congruencia ante las metas individuales y organizacionales: están contenidas en este grupo aquellos planteamientos orientados dentro del compromiso actitudinal, caracterizadas por considerar que hay compromiso organizacional cuando evidencia “una fuerte creencia y aceptación de los valores de la organización, una disposición a ejercer considerablemente esfuerzo a favor de la organización y un fuerte deseo de permanecer en calidad de miembro de la organización” (Mowday, Porter y Steers. 1982, c.p. Guzley, 1992, p. 381).

Las atribuciones: existe correspondencia con el compromiso conductual, se cree que es el resultado de conductas voluntarias, explícitas e irrevocables, aspectos corroborados empíricamente por O’Reilly y Caldwell (1980 cp. Reichers, 1985), tomando como ejemplo los actos que llevan a elección voluntaria de empleador, donde una vez hecha la manifestación externa y pública de esta decisión, se le da un matiz irrevocable, pues el individuo tiende a sentirse obligado a ser congruente con su elección.

Las apuestas: se toma la posición de que el compromiso es producto de las recompensas y costos inherentes a la pertenencia a una organización determinada. En este sentido para Becker (1960 cp. Meyer y Allen, 1986) el estar comprometidos implica tomar conciencia de las inversiones que el individuo ha hecho durante su relación de trabajo y la consecuente valoración de las mismas, de manera tal que permanecer o no con la organización es resultado del cálculo e importancia que se le confiera a dichas inversiones.

Enfoque Multidimensional del compromiso organizacional

Se destacan las investigaciones de O’Reilly y Chatman (1986, cp. Allen y Meyer, 1990), quienes consideran que el apego psicológico constituye la base del compromiso organizacional, resultando 3 magnitudes:

- a. Involucramiento instrumental con recompensas extrínsecas.
- b. Involucramiento basado en la afiliación.
- c. Involucramiento sustentado en congruencia entre valores individuales y organizacionales.

Por su parte, Allen y Meyer (1990), aunque reconocieron la naturaleza multidimensional de constructo y concordaron con que el compromiso refleja el lazo psicológico que une al trabajador con la empresa, señalaron la fragilidad de los argumentos planteados por O'Reilly y Chatman (1986) y realizan una revisión de la literatura especializada, hasta esbozar un enfoque donde el compromiso resulta de la sumatoria de tres componentes que se presentan en forma simultánea, difiriendo en intensidad:

- a. Componente Afectivo
- b. Componente de Continuidad
- c. Componente Normativo

De esta manera Meyer y Allen pasan a definir el compromiso organizacional como un estado psicológico que caracteriza la relación de los empleados con su organización (Allen y Meyer, 1997, p. 11).

En resumen, se ha puesto en relieve la existencia de diferentes enfoques del constructo compromiso organizacional y se evidenció como el acercamiento teórico de los investigadores Meyer y Allen ha sido el resultado de la revisión e interpretación de la literatura existente, resultando el modelo de los tres componentes, basamentos de la presente investigación, por lo cual en la sección siguiente se hará una explicación de la misma.

Dimensiones del compromiso en la organización

Allen y Meyer (1997) instituyeron que el compromiso en la organización posee tres elementos diversos:

Dimensión compromiso afectivo

Allen y Meyer (1997) mencionaron que “se refiere a la estima emotiva, la filiación y la cooperación del colaborador en la institución” (p.17)

Urteaga y Omar (2008) en su estudio identificaron que las mujeres y colaboradores con más años de servicio desarrollan un compromiso afectuoso.

Además, investigaron que los colaboradores de pequeñas instituciones manifiestan mayor compromiso afectuoso que los colaboradores de grandes instituciones. (p.29) Lo cual podría explicarse por una relación y su interactuar más directo y familiar ya que en instituciones pequeñas es más fácil relacionarse entre colaboradores.

Estas relaciones a partir de la conducta en la institución y dimensión de la organización también fueron investigadas por Beck y et al (2004), los cuales percibieron que las agrupaciones pequeñas aumentan los vínculos sociales y favorecen al fomento y engrandecimiento del compromiso afectuoso que se dan en los colaboradores. (p.33)

Respecto a la repercusión de las prácticas institucionales respecto al compromiso, se producen las correspondencias más representativas, debido a que mientras un sujeto perciba que la institución en donde labore colme sus primordiales requerimientos y satisfaga sus deseos elementales, de esta forma el individuo se siente encadenado a su institución y va desplegando elevados niveles de compromiso afectuoso. (Allen y Meyer, 1997;p.27)

Estas experiencias de trabajo se manifiestan cuando se hace sentir al trabajador valioso e importante, fortaleciendo su lazo con la organización. (Allen y Meyer, 1997; p.31)

Dimensión el compromiso normativo

Allen y Meyer (1997) mencionaron que es una obligación que presenta los trabajadores ante la organización, en el cumplimiento de lo establecido de manera normativa. (p.30).

Se da la lealtad a la organización, cuando la entidad costea la formación; dándose una correspondencia con la institución, de manera emotiva debido a que el colaborador crea la necesidad de no abandonar la institución por sentir responsabilidad con la empresa. (Allen y Meyer, 1997; p.36)

También se definió como el sentimiento de obligación de los trabajadores de permanecer en la organización, esto también hace referencia a las normas sociales que deben seguir para que una organización marche bien (McDonald & Makin, 2000).

Asimismo, este compromiso hace referencia a la creencia de la lealtad hacia la organización, partiendo del sentido moral, ya que al recibir ciertas prestaciones tales como, capacitaciones, pago de estudios, etc., conduce al despertar de un sentido de reciprocidad en los empleados para con la empresa, y, por ende, estar comprometidos con la organización hasta el tiempo estipulado (Arias, 2001).

Por lo expuesto, los individuos con un elevado compromiso normativo sienten la obligación de permanecer en la organización, basada en sus creencias sobre lo que deben hacer. Estas creencias tienen su origen en presiones normativas, resultado de la internalización por el individuo de las normas de fidelización de la organización (Wiener, 1982). Algunos estudios fundamentan el compromiso normativo en la reciprocidad de derechos y obligaciones entre individuo y organización con la finalidad de obtener un beneficio mutuo (Meyer, Stanley, Herscovitch y Topolnytsky, 2002), definida por el contrato psicológico entre individuo y organización (McInnis, Meyer y Feldman, 2009).

Dimensión compromiso continuo

Allen y Meyer (1997) mencionaron que “implica el compromiso que se fundamente en los costos que el colaborador asocia con retirarse de la institución. Se podría dar por el desgaste de la antigüedad para promocionar o beneficiarse” (p.34).

Impera una explicación elemental del “costo de coyuntura”. Creándose un grado de compromiso ínfimo fundamentado en lo que desaprovecharía el sujeto de no comprometerse. Para ciertos autores lo tomarían de manera continua o de alienación. Un empleado con un elevado compromiso de estabilidad, conserva un bajo grado de trabajo en la institución, delimitándose solamente a realizar lo preciso para continuar en la organización. (Allen y Meyer, 1997; p.38)

Mientras tanto, el compromiso continuo hace referencia a los costos, tales como financieros, beneficios, etc., los cuales perdería un trabajador al retirarse de una institución, de manera que dejarlo implicaría un alto costo para el empleado, ya debido a las pocas probabilidades de conseguir otro empleo igual (Arias, 2001).

Asimismo, el compromiso continuo puede estar más relacionado con la motivación extrínseca, ya que lo que atrae al trabajador no es la actividad que realiza en sí, si no lo que recibe a cambio por la actividad realizada, ya sea dinero u otra forma de recompensa. Entonces, ello hace que el trabajador permanezca comprometido en la organización, por que adquiere beneficios que no sacrificaría. Esto lleva a suponer que una sociedad con un alto índice de desempleo, existirá un mayor compromiso de continuidad por parte de los trabajadores hacia sus organizaciones (Vandenberghe, 1996)

Por último, los individuos que presentan compromiso de continuidad sienten la necesidad de pertenecer a la organización, sin que existan necesariamente vínculos emocionales con ésta. Un individuo con compromiso de continuidad elevado percibe que necesita permanecer en la organización. Esta necesidad nace de las elecciones vinculantes de los individuos (Becker, 1960; McGee y Ford, 1987)

1.3 Justificación

Justificación teórica

Es importante conocer los riesgos psicosociales que existen para los profesionales de enfermería y de sus principales consecuencias que se pueden generar si no se reconociese a tiempo y cómo puede afectar a su compromiso organizacional ya que este profesional como parte de la organización es indispensable e importante. Para esto se ha revisado trabajos, modelos y teorías relacionados al tema dichos conocimientos nos permitirán explicar y reconocer las variables en estudio.

También el presente estudio sirvió como base fundamental para otros estudios relacionados a las variables. Se toman en cuenta que las contribuciones teóricas de esta investigación podrían instituir materias importantes referentes a los riesgos psicosociales, por ende se contribuye a la optimización del compromiso organizacional y orientarla a la calidad del hospital, implantando cimientos perdurables para fortalecer la organización.

Justificación práctica

Reconocer los riesgos psicosociales a los que se expone el profesional de enfermería en las labores del hospital san José, lo que consentirá adoptar lineamientos de intervención que favorecerán a la optimización del bienestar de vida y por lo expuesto al cuidado a los usuarios, es también importante para la institución porque nos permite asegurar que los objetivos, misión y visión puedan lograrse. Habiéndonos preocupado por minimizar estos factores de riesgo podremos asegurar un mayor compromiso de los trabajadores reflejada en su implicación intelectual y emocional y con esto su contribución al éxito de la misma.

Se busca que este proyecto sea un complemento que cimiente las disposiciones de la institución y las deducciones consientan tomar tácticas de prevención con el fin de minimizar y de ser posible eliminar los riesgos psicosociales presentes a los cuales se enfrentan los enfermeros del hospital San José del Callao.

Justificación Metodológica

Esta indagación posee trascendencia técnica que permitirá realizar un evaluación del contexto con el fin de relacionarse con los riesgos psicosociales y el compromiso organizacional para esto los instrumentos que se utilizaran cuentan con validez y confiabilidad necesarias que respaldan metodológicamente para el recojo de datos y su adecuado análisis para obtener los resultados en busca de los objetivos trazados. El primer instrumento es el SUSESO ISTAS 21 basado en el cuestionario COPSOQ de Dinamarca usado en estudios en nuestro país para elementos de riesgo psicosociales en el trabajo y el segundo instrumento para compromiso organizacional es el cuestionario de Meyer y Allen. Instrumentos que

serán aplicados a los profesionales de enfermería asistenciales del Hospital San José del Callao.

1.4 Problema

Con el fenómeno de la globalización han ocurrido cambios en la distribución del empleo y las condiciones de trabajo, llevando consigo novedosos elementos de riesgo que son de tipología psicosocial, considerándose éstos amenazadores para el bienestar y salud de los colaboradores, así como para el rendimiento en cualquier unidad de trabajo.

De acuerdo a la OIT anualmente a nivel mundial se consignan aproximadamente 2 millones de fallecimientos por daños o malestares ocupacionales, además 160 millones de colaboradores que padecen de sufrimientos que se asocian a las labores. Esta injerencia en la economía corresponde al 4% del PBI a nivel mundial, siendo esto veinte veces mayores a los medios que se destinan para prevenir riesgos.

La OIT (2012) refiere que en casi todos los países el costo de los incidentes laborales y malestares relacionados al contexto de trabajo es elevado. En Europa se considera valores entre 2.6 y 3.8% de PBI, en donde las investigaciones proponen que el estrés es origen de casi un 50 y 60 % de días trabajados perdidos. (p.6)

Hay incidentes laborales no letales que harían un compendio de aproximadamente 268 millones de accidentes que causan como mínimo tres días de falta por no capacidad sumado a esto el 8% del promedio integral de perturbaciones de depresión son asociados hoy en día con riesgos laborales (OMS 2010).

Los elementos psicosociales son definidos como aquel estado inadecuado que comprende disposición, contexto ambiental, complacencia por las labores, destrezas del colaborador, etc., que están en las unidades de trabajo y su relación

con ellos que podrían comprometer la salud de los colaboradores (Entidad Nacional de seguridad e Higiene en las labores, 1997, OIT/OMS 1984). Entre los factores psicosociales que más repercuten en la salud de los colaboradores se pueden mencionar laborar de noche, tareas iterativas, repetición, laborar con presión, constante carga de trabajo descomunal, posiciones forzosas, cadencia de labores elevadas, no eventualidad de superación, etc., (Paoli, 1992; p.11).

Según Villalobos (2004), en las organizaciones de salud los colaboradores están desplegados a elementos psicosociales determinados que podrían desenfrenarse en réplicas de estrés y acontecimientos derivados como el síntoma de burnout, transformaciones psicológicas de distinta índole, conflictos cardiovasculares y osteomusculares. (p.4)

Las leyes y normas en nuestro país consideran los elementos de riesgos psicosociales a partir de una apreciación genérica lo cual ocasiona que este conflicto no sea afrontado adecuadamente. Es necesario precisar que a cierto grado, las áreas de producción logran restringida atención en comparación con los aspectos de riesgo físicos, químicos, biológicos y ergonómicos.

En el sector hospitalario es importante señalar que el personal está expuesto a múltiples riesgos, siendo consideradas estas instituciones como entidades de labores de elevado riesgo por el National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH) de los Estados Unidos. Un hospital es una institución ordenada, cuidada y administrada por individuos capaces cuyo objetivo es proveer los medios necesarios para la prevención, diagnóstico y tratamiento de enfermedades, de acuerdo al nivel de complejidad de las instituciones hospitalarias se prestan los diferentes servicios.

El personal de enfermería constituye un pilar básico para la prestación de servicios, dicho profesional se enfrenta a diferentes situaciones en el desempeño de sus labores las cuales pueden resultar estresantes como es el contacto con el padecimiento, desconsuelo y la defunción lo que trae consigo elevada rigidez, angustia y dejadez; asimismo, se cumple con horarios agotadores con turnos

nocturnos, trabajos dominicales, en días de fiesta y momentos específicos lo cual obstaculiza con su vida en sociedad y en familia a lo que se agrega una mala remuneración (Bustillo, 2014; p.33).

El hospital San José del Callao atiende diariamente a una población comprendida de los distritos de Carmen de la Legua Reynoso, San Martín de Porres, Ventanilla, parte de Los Olivos, etc. Es un hospital de nivel de atención II 2 el cual se ha visto incrementado en su demanda de pacientes; por ejemplo en el año 2011 el número de pacientes atendidos fue de 205,203 y en el año 2015 el número de pacientes ascendió a 281,355 (Fuente: Unidad de Estadística HSJ), observamos incremento en el número de pacientes mas no en infraestructura ni en personal asistencial, se observa diariamente el hacinamiento en las áreas de espera con pacientes que demandan una atención rápida y eficiente lo cual expone al personal de enfermería que se encarga de su atención directa.

Por lo tanto es importante conocer los riesgos psicosociales a los que se expone el personal de enfermería para ejecutar medidas preventivas y de control ya que de no hacerlo nos puede traer consecuencias negativas en su compromiso con la propia institución, consecuencias como personal desmotivado con elevados grados de angustia y hundimiento hacia las labores, ausentismo en el trabajo y decremento en su rendimiento comprometiendo la productividad ; habiendo hecho esto podremos evitar pérdidas invaluable de talento humano.

Por todo lo planteado es indispensable responder a las siguientes interrogantes:

1.4.1. Problema General

¿Qué asociación impera a partir de los riesgos psicosociales y el compromiso en la organización en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017?

1.4.2. Problemas Específicos

Problema específico 1

¿Qué asociación impera a partir de los riesgos psicosociales en su dimensión presión psicológica y el compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación que existe entre los riesgos psicosociales en su dimensión labor activa y fomento de destrezas y el compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017?

Problema específico 3

¿Qué asociación impera a partir de los riesgos psicosociales en su dimensión soporte social y eficacia de liderazgo y el compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017?

Problema específico 4

¿Cuál es la relación que existe entre los riesgos psicosociales en su dimensión compensaciones y el compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017?

Problema específico 5

¿Cuál es la relación que existe entre los riesgos psicosociales en su dimensión doble presencia y el compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017?

1.5 Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

Impera asociación representativa a partir de los riesgos psicosociales y el compromiso en la organización en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.

1.5.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Impera asociación representativa a partir de los riesgos psicosociales en su magnitud presión psicológica y el compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre los riesgos psicosociales en su dimensión labor activa y fomento de destrezas y el compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre los riesgos psicosociales en su dimensión soporte social y la eficacia de liderazgo y el compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.

Hipótesis específica 4

Existe relación significativa entre los riesgos psicosociales en su dimensión compensaciones y el compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.

Hipótesis específica 5

Existe relación significativa entre los riesgos psicosociales en su dimensión doble presencia y el compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.

1.6 Objetivos

1.6.1. Objetivo general

Establecer la asociación que existe a partir los riesgos psicosociales y el compromiso en la organización en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.

1.6.2. Objetivos Específicos

Objetivo específico 1

Establecer la asociación que impera a partir los riesgos psicosociales en su magnitud presión psicológica y el compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre los riesgos psicosociales en su dimensión labor activa y fomento de destrezas y el compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.

Objetivo específico 3

Establecer la asociación que impera a partir de los riesgos psicosociales en su dimensión soporte social y eficacia de liderazgo y el compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.

Objetivo específico 4

Determinar la relación que existe entre los riesgos psicosociales en su dimensión compensaciones y el compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.

Objetivo específico 5

Determinar la relación que existe entre los riesgos psicosociales en su dimensión doble presencia y el compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.

II. Marco metodológico

2.1. Variables

2.1.1 Variable 1. Riesgos psicosociales

Definición conceptual

ISTAS (2000) mencionaron que:

Se ocasionan en las labores y pueden desarrollar réplicas de aspecto físico emocional, cognoscitivo y de conducta que son dominadas como estrés y que conllevan a conducir el malestar en algunos casos de moderada énfasis, periodicidad y permanencia. (ISTAS 2000).

Definición operacional

Responde a la aplicación del listado de preguntas de Riesgos psicosociales en lo laboral ISTAS 21. Versión breve que contiene 20 ítems, las respuestas de las preguntas se medirán en una escala de Likert que son respuestas de opción múltiple. Se determinará su nivel de acuerdo a los rangos Bajo, medio, alto. Para medir las dimensiones; presión psicológica (5 indicadores y 5 ítems), trabajo activo y desarrollo de habilidades (5 indicadores y 5 ítems), apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo (5 indicadores y 5 ítems), compensaciones (3 indicadores y 3 ítems) y doble presencia (1 indicadores y 2 ítems).

2.1.2. Variable 2. Compromiso organizacional

Definición conceptual

De acuerdo a Allen y Meyer (1997) el compromiso en la organización es una situación que tiene como característica el vínculo del colaborador con la institución y que ejerce influencia en la resolución del colaborador de seguir como parte de la institución.

Definición operacional

Responde a la aplicación del cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen con 18 ítems, las respuestas se medirán en escala Likert es decir

respuestas de opción múltiple. Para medir las dimensiones; afectivo (2 indicadores y 6 ítems), de continuidad (2 indicadores y 6 ítems) y normativo (2 indicadores y 6 ítems).

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable riesgos psicosociales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel de medición
Presión Psicológica	Presión cuantitativa	1	Siempre (5)	Bajo (5-11) Medio (12- 18) Alto (19- 25)
	Presión cognitiva	2	La mayoría de veces (4)	
	Presión sensorial	3	Algunas veces (3)	
	Presión emocional	4	Solo unas pocas veces (2)	
	Presión de esconder emociones	5	Nunca (1)	
Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades	Influencia	6	Siempre (5)	Bajo (5-11) Medio (12- 18) Alto (19- 25)
	Control sobre el tiempo de trabajo	7	La mayoría de veces (4)	
	Posibilidades de desarrollo en el trabajo	8	Solo unas pocas veces (2)	
	Sentido del trabajo	9	Nunca (1)	
Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo	Integración en la empresa	10		Bajo (5-11) Medio (12- 18) Alto (19- 25)
	Claridad de rol	11	Siempre (5)	
	Conflicto de rol	12	La mayoría de veces (4)	
	Calidad de liderazgo	13	Algunas veces (3)	
Compensaciones	Calidad de la relación con superiores	14	Solo unas pocas veces (2)	Bajo (3-6) Medio (7- 10) Alto (11- 15)
	Calidad de la relación con compañeros de trabajo.	15	Nunca (1)	
	Estima	16	Siempre (5)	
Doble presencia	Inseguridad respecto al contrato de trabajo	17	La mayoría de veces (4)	Bajo (2-4) Medio (5- 7) Alto (8- 10)
	Inseguridad respecto a las características del trabajo	18	Algunas veces (3)	
Total de la variable	Preocupación por áreas domésticas	19	Solo unas pocas veces (2)	Bajo (20-46) Medio (47- 73) Alto (74- 100)
			Nunca (1)	
		20		

Nota: Recopilado de ISTAS (2000)

Tabla 2

Operacionalización de la variable compromiso organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
Afectivo	Identificación con la organización Involucramiento con la organización	6,12,18 9,14,15	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni es desacuerdo (3) En desacuerdo (2)	Bajo (6-13) Medio (14- 21) Alto (22- 30)
			Totalmente en desacuerdo (1)	
Continuidad	Percepción de alternativas Inversión en la organización	4,5,6 1,3,17	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni es desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	Bajo (6-13) Medio (14- 21) Alto (22- 30)
Normativo	Lealtad Sentido de obligación	13,8,2 7,10,11	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni es desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	Bajo (6-13) Medio (14- 21) Alto (22- 30)
Total de la variable				Bajo (18-41) Medio (42- 65) Alto (66- 90)

Nota: Tomado de Allen y Meyer (1997)

2.3. Metodología

La técnica usada fue la hipotética y deductiva, ya que es la secuencia o medio que persigue el estudioso para que su tarea se convierta en un método científico. Esta técnica posee una diversidad de movimientos elementales: inicia con la expectación de la anomalía de estudio, crea una conjetura para explicarlo, deduce efectos o afirmaciones básicas que la misma hipótesis, y verifica o comprueba la verdad de las propuestas derivadas cotejándolas con la práctica. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

2.4. Tipos de estudio

Es básica y radica en formular nuevas teorías e incrementar los conocimientos científicos. (Carrasco, 2009; p.43)

Imperan diversas maneras de estudio, de acuerdo a (Hernández, Fernández y Baptista, 2014) como son: De prueba, descriptivas, correlacionales y explicativas. En este estudio se utilizará dos maneras, la descriptiva y la correlacional. Seguidamente, se menciona un transitorio detalle del espécimen elegido, con la finalidad de hacer comprender mejor la técnica de este estudio.

Esta indagación se caracterizó por ser un estudio básico, de tipo descriptivo y correlacional.

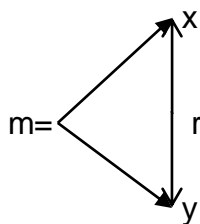
Es descriptivo, porque selecciona las particularidades del fenómeno a estudiar y el detalle de los segmentos, tipos o variedades de las variables. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

Es correlacional, debido a que su objetivo fue observar el nivel de asociación que impera a partir de las dos variables a estudiar, que se denominan: riesgos psicosociales y compromiso organizacional (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

2.5. Diseño

Esboza un diseño no experimental, transversal correlacional. Esta investigación se ejecutó sin manipular deliberadamente las variables con el fin de percatarse de las anomalías en su entorno original para luego evaluarlo. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014)

Seguidamente se muestra el siguiente gráfico del diseño:



m = Muestra a estudiar

x = Expectación de la variable riesgo psicosocial

y = Expectación de la variable compromiso organizacional

r = Asociación a partir de las variables

2.6. Población, muestra y muestreo

2.6.1. Población

La población es una serie de elementos del mismo tipo. Según (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), representa al total de anomalías que se va a investigar de cada unidad de la población y tiene una particularidad habitual que se investiga para originar data de este estudio (p.425).

La población objeto de estudio estuvo conformado por el total de enfermeros del Hospital San José del callao que son en un total de 120.

2.6.2. Muestra

Para Tamayo (2005), la muestra se caracteriza por ser: “un fragmento de una cantidad estipulada que se utiliza para detallar y evaluar individuos a estudiar”. (p. 320).

La muestra se conformada por un total de 50 enfermeros del Hospital San José del callao, según se especifica en la siguiente tabla:

Tabla 3

Muestra de estudio

Personal de enfermeros	Número
Enfermeros de emergencia	23
Hospitalización de medicina	06
Hospitalización de cirugía	05
Hospitalización de ginecología	06
Hospitalización de pediatría	05
Neonatología	05
Total	50

2.6.3. Muestreo

Según Hernández (2014), la muestra no probabilística “se concibe como un grupo de la población en donde se eligen los factores no dependiendo de la posibilidad sino de las particularidades de la población” (p.176)

Para esta indagación se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia, debido a que no se ejecutó ecuaciones para hallar la muestra.

Criterios de selección

Criterios de Inclusión:

Enfermeros asistenciales que trabajan en la atención de pacientes internados

Enfermeros que aceptan participar en el estudio

Criterios de Exclusión:

Enfermeros que desempeñen labor administrativa

Enfermeros que trabajan en las áreas de consultorio y estrategias

Enfermeros que realicen pasantías en el hospital.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1. Técnica

Respecto al método para la medir de la variables se usó el listado de preguntas que propone Hernández, Fernández y Baptista (2014), la cual es una herramienta que se basa en interrogaciones, a cierta cantidad de individuos, usando listado de preguntas, que aplicándolas de manera individual, por teléfono, o mail, acceden buscar las particularidades, ponencias, tradiciones, nociones, formas y bienestar de vida, condición de trabajo, cultura, etc. en una agrupación específica.

2.7.2. Instrumento

Una herramienta para medir es el medio que usa el estudioso para consignar data de las variables que se tienen en consideración.(Hernández, Fernández y Baptista, 2014; p.109).

La herramienta que se uso fue el listado de preguntas para las variables a estudiar con un escalafón de Likert.

Ficha técnica de la variable riesgos psicosociales

Nombre: Examen de análisis de riesgos psicosociales en las labores

Autor: SUSESO- ISTAS 21

Significación: El Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo cuenta con dos secciones una parte genérica con data personal, de salud y de trabajo y una sección específica la cual contiene cinco dimensiones: Presión Psicológica, labor Activa y probabilidades de fomento, Soporte social en la institución y eficacia de liderazgo, Retribuciones y doble presencia, que evalúa en rangos la exposición de los enfermeros del Hospital San José del Callao a cada uno delos factores de riesgo psicosocial. En la parte de la sección general ha sido adaptado por el investigador al ámbito de aplicación.

Amplitud: El listado de preguntas presenta veinte ítems.

Administración: particular o grupal.

Duración: El plazo para efectuar este test es de alrededor de 20 minutos.

Empleo: El contexto de su empleo será el Servicio de emergencia, cirugía, medicina, ginecología, pediatría y neonatología del Hospital San José del Callao.

Calificación: El escalafón para medir es Likert, las réplicas que los participantes pueden emitir frente a un enunciado son las subsiguientes:

Siempre	(5)
La mayoría de las veces	(4)
Algunas veces	(3)
Sólo unas pocas veces	(2)
Nunca	(1)

Tabla 4

Baremos de la variable riesgos psicosociales

Variable	Dimensión	Dimensión	Dimensión	Dimensión	Dimensión
riesgos psicosociales	Presión psicológica	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	Compensaciones	Doble presencia
Bajo (20-46)	Bajo (5-11)	Bajo (5-11)	Bajo (5-11)	Bajo (3-6)	Bajo (2-4)
Medio (47- 73)	Medio (12- 18)	Medio (12- 18)	Medio (12- 18)	Medio (7- 10)	Medio (5- 7)
Alto (74- 100)	Alto (19- 25)	Alto (19- 25)	Alto (19- 25))	Alto (11- 15)	Alto (8- 10)

Ficha técnica de la variable compromiso organizacional

Nombre: Cuestionario de Compromiso en la Organización

Autor: Meyer y Allen

Significación: Este cuestionario consta de 18 ítems que contienen tres dimensiones: Elemento de afecto, componente de continuación y componente de normatividad que evalúan el tipo de compromiso en la organización que presentan los enfermeros del Hospital San José del Callao.

Extensión: El cuestionario consta de 18 ítems.

Administración: Individual o colectiva.

Estructuración: Tres componentes:

Elemento afectivo: 6 preguntas

Componentes continuos: 6 preguntas

Elementos de normatividad: 6 preguntas

Duración: El lapso para efectuar el test es de alrededor de de 15 minutos.

Aplicación: El contexto para su empleo será el Servicio de emergencia, cirugía, medicina, ginecología, pediatría y neonatología del Hospital San José del Callao.

Calificación: El escalafón para medir es Likert, las réplicas que los participantes pueden emitir frente a cada ítem son las subsiguientes:

Totalmente en desacuerdo (1)

En desacuerdo (2)

Ni de acuerdo ni es desacuerdo (3)

De acuerdo (4)

Totalmente de acuerdo (5)

Tabla 5

Baremos de la variable compromiso organizacional

Variable compromiso organizacional	Dimensión afectivo	Dimensión continuidad	Dimensión normativo
Bajo (18-41)	Bajo (6-13)	Bajo (6-13)	Bajo (6-13)
Medio (42- 65)	Medio (14- 21)	Medio (14- 21)	Medio (14- 21)
Alto (66- 90)	Alto (22- 30)	Alto (22- 30)	Alto (22- 30)

Validez y Confiabilidad.

Validez

Para validar las herramientas se realizaron deliberaciones con especialistas, denominado juicio por expertos de acuerdo a como se presenta en la tabla subsiguiente:

Tabla 6

Validez de contenido del instrumento de la variable riesgos psicosociales

Experto	Claridad	Pertinencia	Relevancia	Determinación
Dra. Violeta Cadenillas	SI	SI	SI	Existe suficiencia
Dr. Carlos Sotelo	SI	SI	SI	Existe suficiencia
Dr. Jorge Laguna	SI	SI	SI	Existe suficiencia

A través de la validación se consiguió una valoración adaptable al listado de preguntas establecido, teniendo que adecuarse el listado de preguntas según las sugerencias de los especialistas.

Tabla 7

Validez de contenido del instrumento de la variable compromiso organizacional

Experto	Claridad	Pertinencia	Relevancia	Determinación
Dra. Violeta Cadenillas	SI	SI	SI	Existe suficiencia
Dr. Carlos Sotelo	SI	SI	SI	Existe suficiencia
Dr. Jorge Laguna	SI	SI	SI	Existe suficiencia

A través de la validación se consiguió una valoración adaptable al listado de preguntas establecido, teniendo que adecuarse el listado de preguntas según las sugerencias de los especialistas.

Confiabilidad de los instrumentos

Respecto a la confiabilidad, se ejecutó el examen con Alfa de Crombach para las variables publicadas en las tablas subsiguientes:

Tabla 8

Grado de confiabilidad de la herramienta riesgo psicosocial

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,790	20

Fuente: Elaboración propia

El test de confiabilidad de la herramienta se realizó por el método del Alfa de Cronbach, con un valor de 0.790, es decir demuestra un fuerte grado de confiabilidad, de esta manera la herramienta exhibe fiabilidad y permite su empleo para la adquisición de la data, asimismo admite impulsar a que el listado de preguntas tiene un alto grado de confiabilidad tal y como se detalla en la Tabla 8.

Tabla 9

Grado de confiabilidad de la herramienta compromiso organizacional

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,867	18

Fuente: Elaboración propia

El test de confiabilidad de la herramienta ejecutado por el método Alfa de Cronbach es de 0.867 y muestra un fuerte grado de confiabilidad, de esta manera la herramienta exhibe fiabilidad y permite su empleo para la adquisición de data, asimismo, faculta promover que el listado de preguntas muestra un alto grado de confiabilidad tal y como se detalla en la Tabla 9.

2.8. Métodos de análisis de datos

Para revelar las deducciones conseguidas, se utilizó cuadros de frecuencias, porcentajes y esquemas de barras a través del Spss V23.0, factores que permitieron observar los detalles y las probables asociaciones a partir de las variables a estudiar y de acuerdo a la deducción de significatividad del test de normalidad, el cual mostró un valor inferior a 0.05, considerándose a dichas variables no paramétricas.

El test no paramétrico o de disposición libre no está subordinado a algunos requerimientos que son cotidianos al test paramétrico. Basicamente, esos requerimientos están referidos a la asignación que manifiesta la variable en la población. Además, son esencialmente ventajosos frente a muestras de tamaño pequeños o, en las casuísticas en que la variable que nos importe se encuentre a la medida de un escalafón singular, por lo expuesto, se usó el test de correspondencia Rho de Spearman. (Acuña, 2010)

2.9. Aspectos éticos

Este estudio se realizó con el permiso del Comité de Investigación del Área de Capacitación del Hospital San José del Callao y el asentimiento comunicado de los individuos a estudiar, expresándoles que es secreto y privado siendo la data usada solo para la investigación.

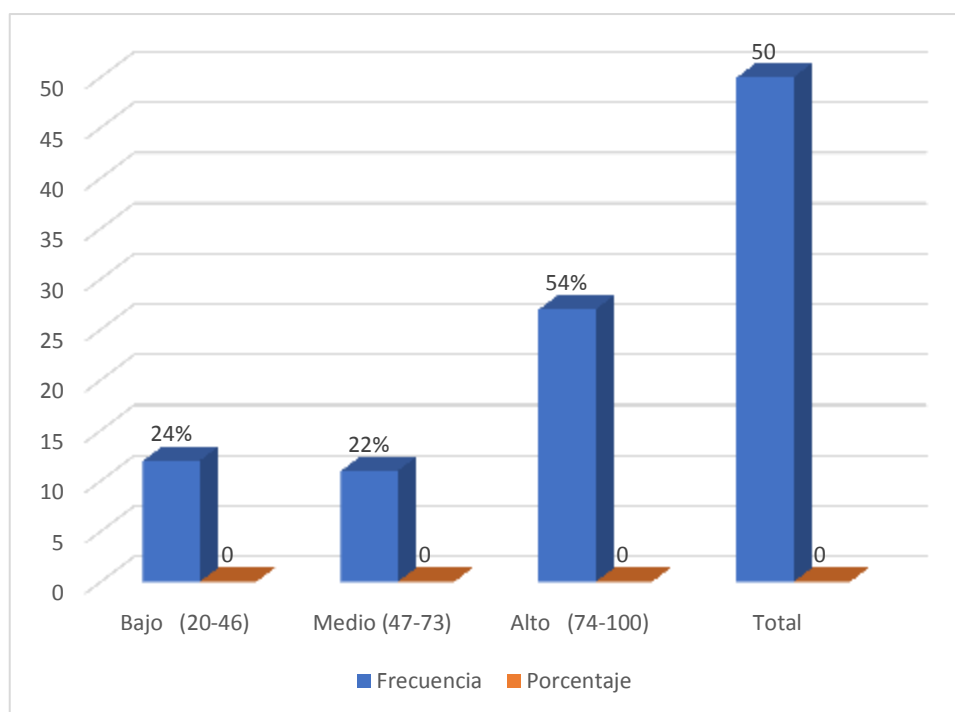
III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 10

Asignación de data de la variable riesgos psicosociales en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo (20-46)	12	24,0
Medio (47-73)	11	22,0
Alto (74-100)	27	54,0
Total	50	100,0



Riesgos psicosociales

Figura 2: Barras de la variable riesgos psicosociales en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.

Análisis e Inferencia: De acuerdo a la data obtenida el 24.00% de los entrevistados manifiestan riesgos psicosociales en un grado bajo, el 22.00% manifiestan un grado intermedio y un 54.00% un grado alto.

Tabla 11

Asignación de data de la magnitud presión psicológica en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo (5-11)	14	28,0
Medio (12-18)	19	38,0
Alto (19-25)	17	34,0
Total	50	100,0

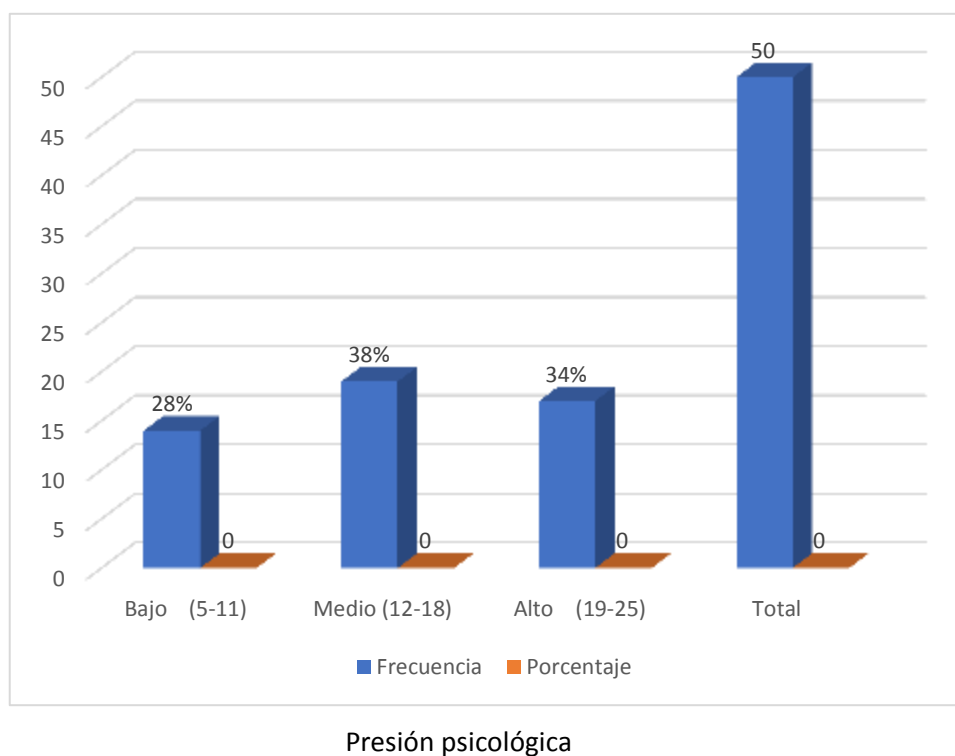


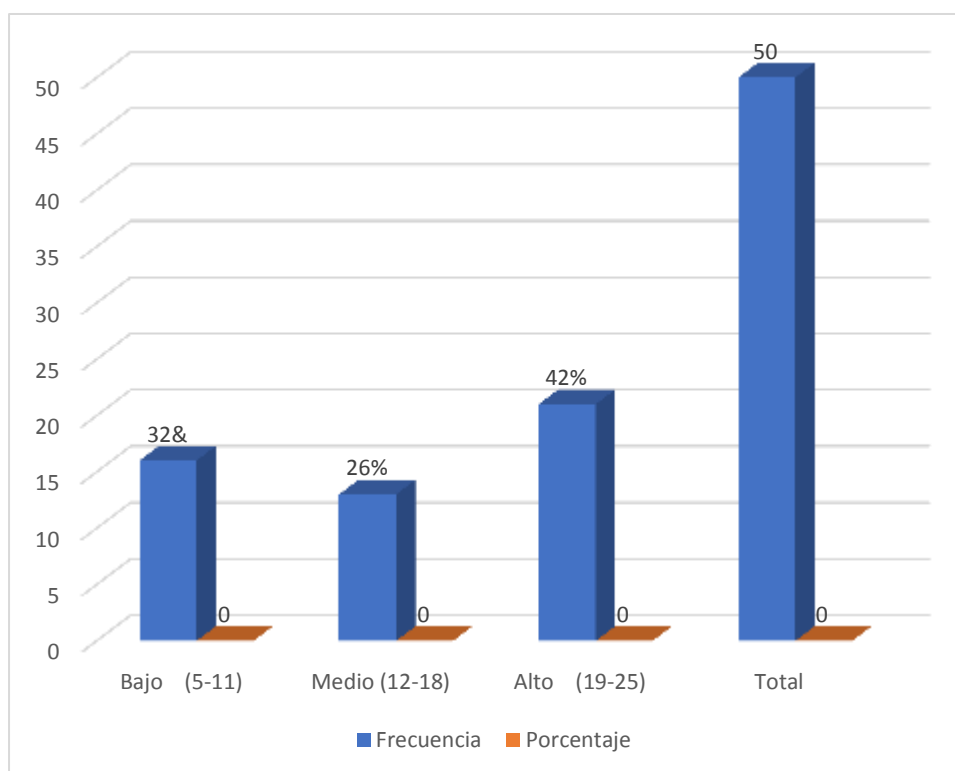
Figura 3: Barras de la dimensión presión psicológica en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.

Análisis e Inferencia: De acuerdo a la data obtenida el 28.00% de los entrevistados manifiestan presión psicológica en un grado bajo, el 38.00% manifiestan un grado intermedio y un 34.00% un grado alto.

Tabla 12

Asignación de data de la magnitud trabajo activo y desarrollo de habilidades en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo (5-11)	16	32,0
Medio (12-18)	13	26,0
Alto (19-25)	21	42,0
Total	50	100,0



Trabajo activo

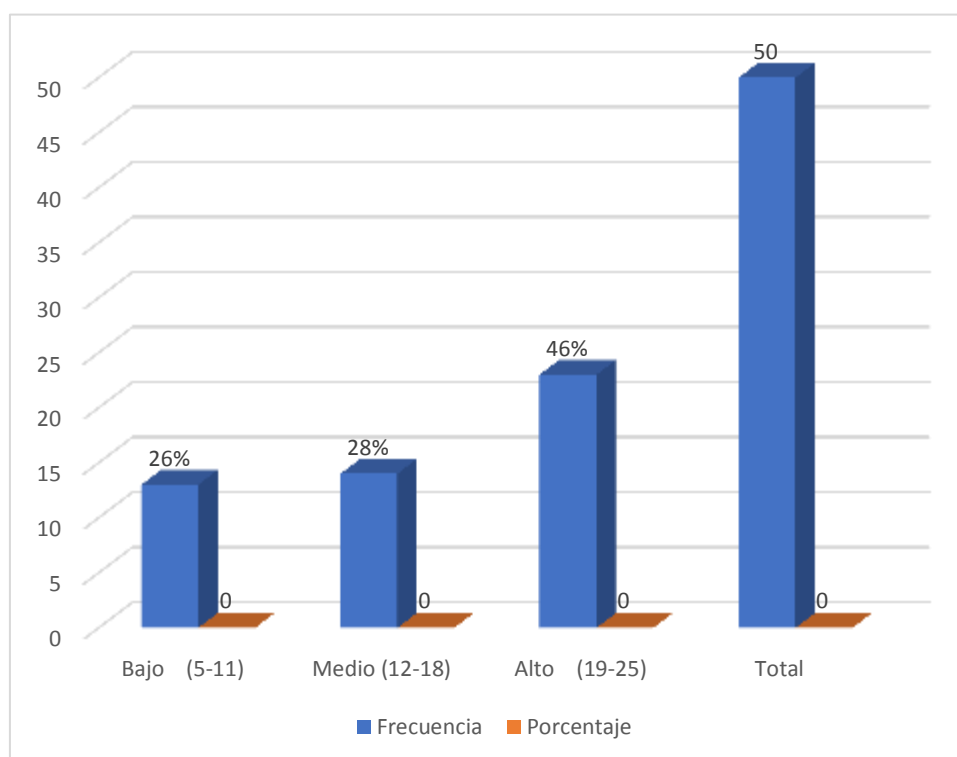
Figura 4: Barras de la magnitud labor activa y desarrollo de destrezas en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.

Análisis e Inferencia: De acuerdo a la data obtenida el 32.00% de los entrevistados manifiestan trabajo activo y desarrollo de habilidades en un grado bajo, el 26.00% presentan un grado medio y un 42.00% un grado alto.

Tabla 13

Asignación de data de la magnitud apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo (5-11)	13	26,0
Medio (12-18)	14	28,0
Alto (19-25)	23	46,0
Total	50	100,0



Apoyo social

Figura 5: Barras de la dimensión apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.

Análisis e Inferencia: De acuerdo a la data obtenida el 26.00% de los entrevistados manifiestan apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo en un grado bajo, el 28.00% manifiestan un grado intermedio y un 46.00% un grado alto.

Tabla 14

Asignación de data de la magnitud compensaciones en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo (3-6)	20	40,0
Medio (7-10)	15	30,0
Alto (11-15)	15	30,0
Total	50	100,0

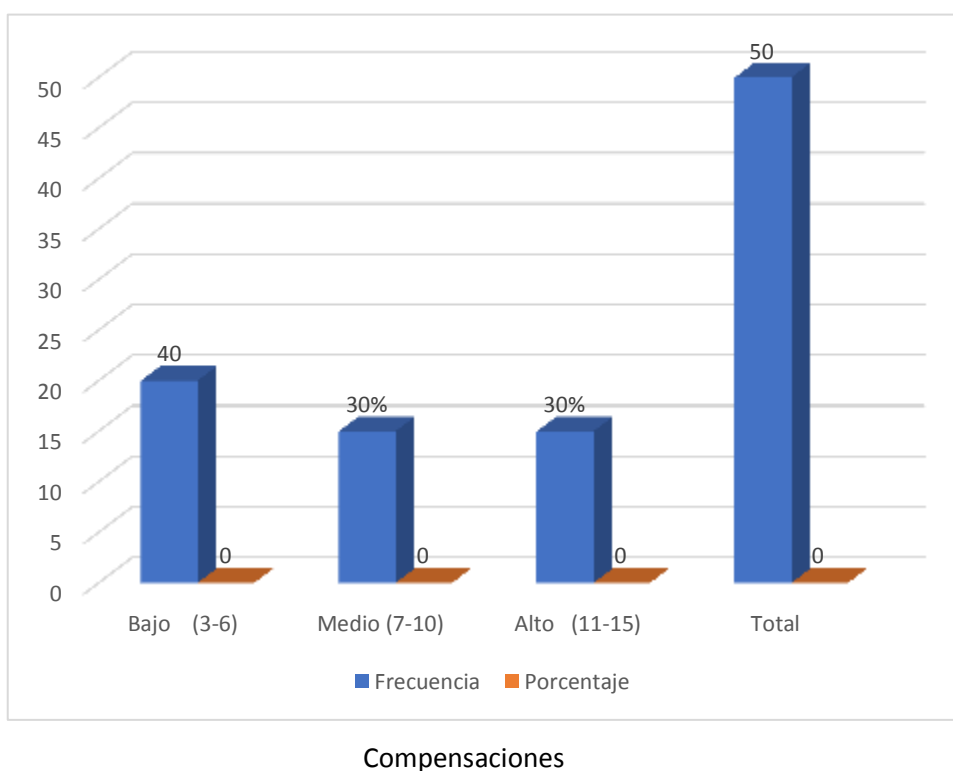


Figura 6: Barras de la dimensión compensaciones en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.

Análisis e Inferencia: De acuerdo a la data obtenida el 40.00% de los entrevistados manifiestan compensaciones en un grado bajo, el 30.00% manifiestan un grado intermedio y un 30.00% un grado alto.

Tabla 15

Asignación de data de la magnitud doble presencia en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo (2-4)	12	24,0
Medio (5-7)	4	8,0
Alto (8-10)	34	68,0
Total	50	100,0

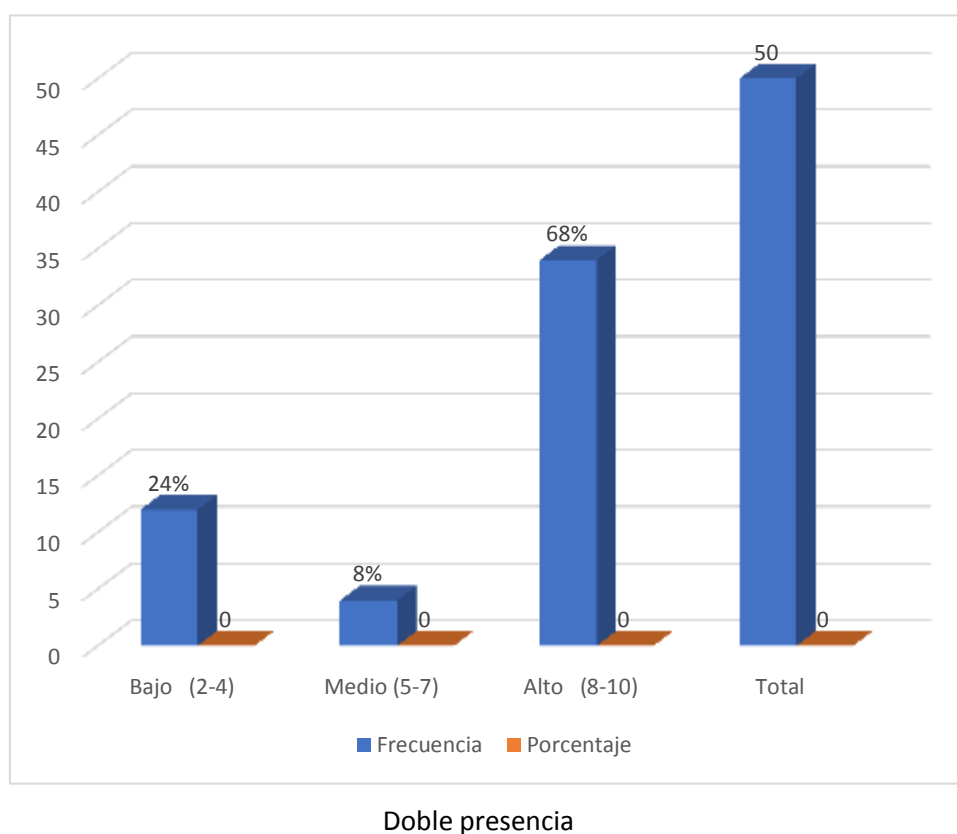


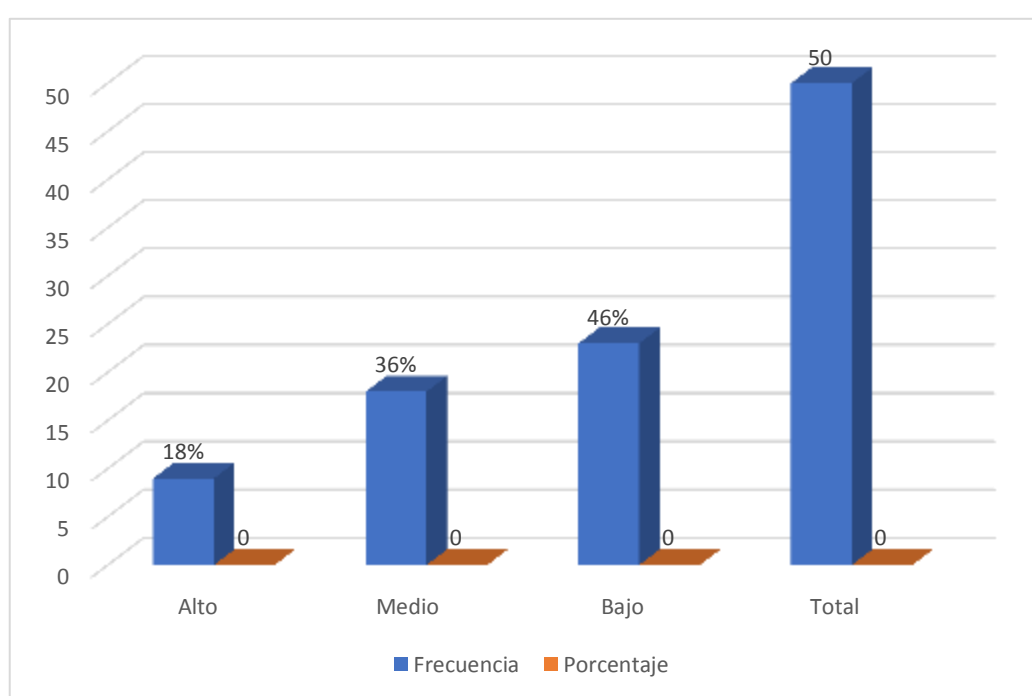
Figura 7: Barras de la dimensión doble presencia en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.

Análisis e Inferencia: De acuerdo a la data obtenida el 24.00% de los entrevistados manifiestan doble presencia en un grado bajo, el 8.00% manifiestan un grado intermedio y un 68.00% un grado alto.

Tabla 16

Asignación de data de la variable compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	9	18,0
Medio	18	36,0
Baja	23	46,0
Total	50	100,0



Compromiso organizacional

Figura 8: Barras de la variable compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.

Análisis e Inferencia: De acuerdo a la data obtenida el 18.00% de los entrevistados manifiestan un compromiso organizacional en un grado alto, el 36.00% manifiestan un grado intermedio y un 46.00% un grado bajo.

Tabla 17

Asignación de data de la magnitud afectivo en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	11	22,0
Medio	12	24,0
Baja	27	54,0
Total	50	100,0

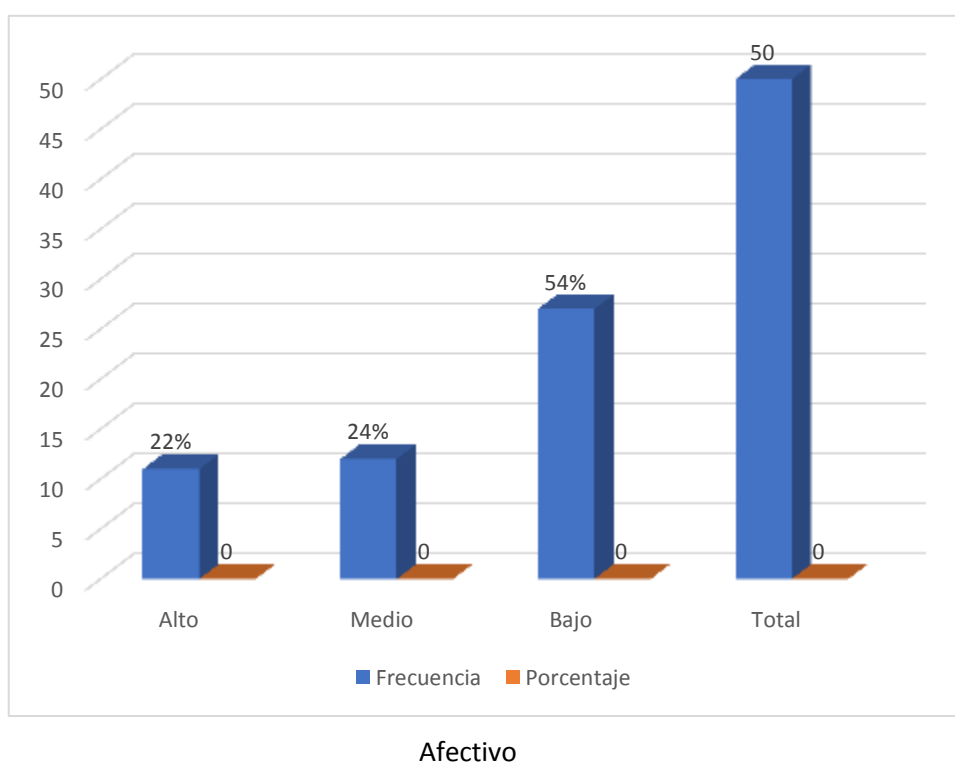


Figura 9: Barras de la dimensión afectivo en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.

Análisis e Inferencia: De acuerdo a la data obtenida el 54.00% de los entrevistados manifiestan un compromiso afectivo en un grado bajo, el 24.00% manifiestan un grado intermedio y un 22.00% un grado alto.

Tabla 18

Asignación de data de la magnitud continuidad en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	10	20,0
Medio	17	34,0
Baja	23	46,0
Total	50	100,0

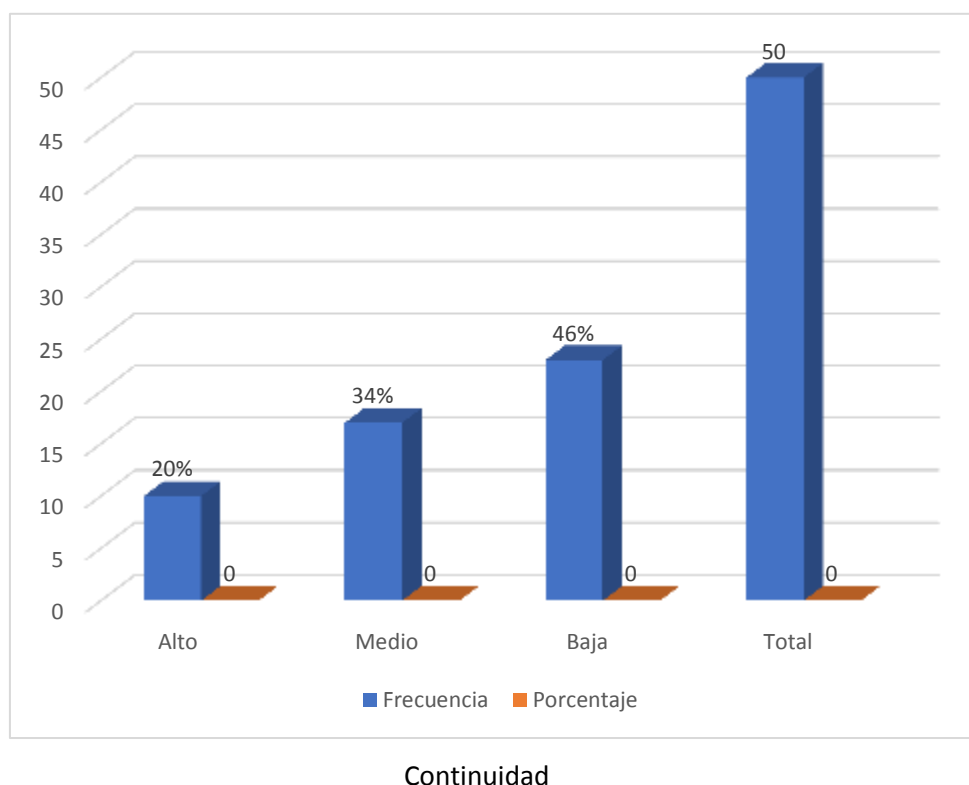


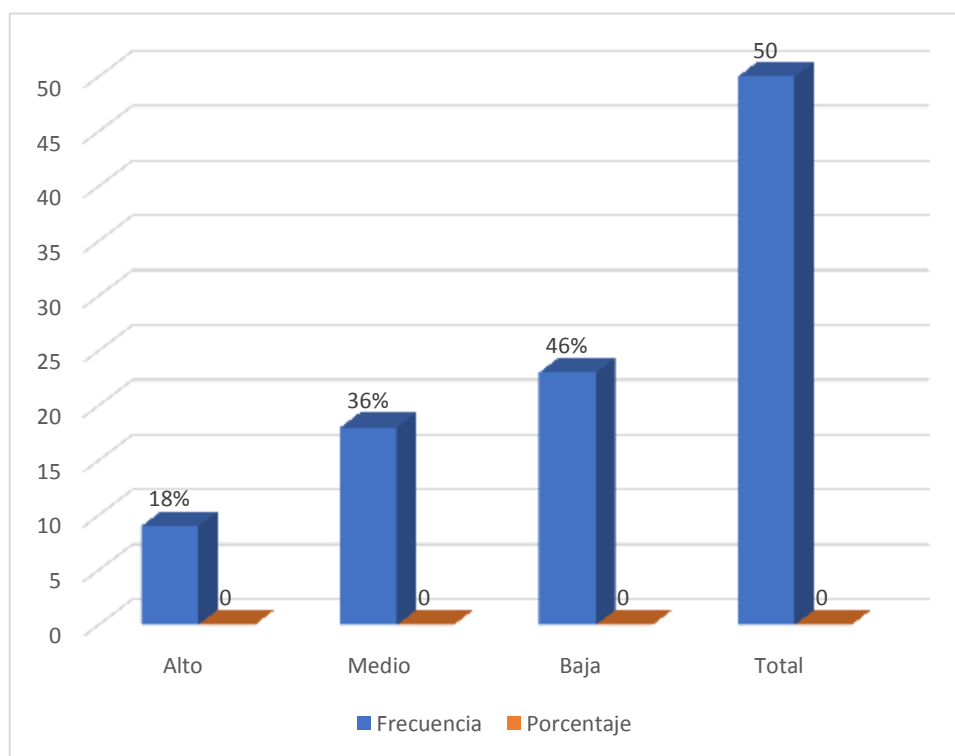
Figura 10: Barras de la dimensión continuidad en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.

Análisis e Inferencia: De acuerdo a la data obtenida el 20.00% de los entrevistados presentan un compromiso de continuidad en un grado alto, el 34.00% presentan un grado medio y un 46.00% un grado bajo.

Tabla 19

Asignación de data de la magnitud normativa en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	9	18,0
Medio	18	36,0
Baja	23	46,0
Total	50	100,0



Normativo

Figura 11. Barras de la dimensión normativa en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.

Análisis e Inferencia: De acuerdo a la data obtenida el 18.00% de los entrevistados presentan un compromiso normativo en un grado alto, el 36.00% presentan un grado medio y un 46.00% un grado bajo.

3.2. Comprobación de hipótesis general

H.0: No impera asociación representativa a partir de los riesgos psicosociales y el compromiso en la organización en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.

H.P: Impera asociación representativa a partir de los riesgos psicosociales y el compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.

a) Grado de Significatividad: Se admite un grado de significatividad del 5%; es otras palabras del 0.05.

b) Zona de rechazo: Para toda cuantía de posibilidad superior a 0,05, se admite H_0 y se deniega H_1 .

c) Estadístico de test: Rho de Spearman

Tabla 20

Correspondencia a partir de los riesgos psicosociales y el compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.

			Riesgos Psicosociales	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Riesgos Psicosociales	Coeficiente de correlación	1,000	-,460**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	50	50
	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	-,460**	1,000
Sig. (bilateral)		,001	.	
N		50	50	

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

d) Norma de decisión

Sig > 0.05: Se admite H_0

e) Inferencia.

Según lo observado en la tabla 20 la variable riesgos psicosociales está asociada directamente y de forma inversa con la variable compromiso organizacional, de acuerdo al factor de Spearman de -0.460, siendo esta deducción moderada con una significatividad estadística de $p=0.001$, con un valor inferior a 0.01. Por ende, se admite la hipótesis general y se deniega la hipótesis nula.

3.2.2. Comprobación de hipótesis específica 1

H.0: No impera asociación representativa a partir de los riesgos psicosociales en su dimensión presión psicológica y el compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.

H.P: Existe relación significativa entre los riesgos psicosociales en su dimensión presión psicológica y el compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.

- a) Grado de Significatividad: Se admite un grado de significatividad del 5%; es otras palabras del 0.05.
- b) Zona de rechazo: Para toda cuantía de posibilidad superior a 0,05, se admite H_0 y se deniega H_1 .
- c) Estadístico de test: Rho de Spearman

Tabla 21

Correspondencia entre los riesgos psicosociales en su magnitud presión psicológica y el compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.

			Presión psicológica	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Presión psicológica	Coefficiente de correlación	1,000	-,416**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	50	50
	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	-,416**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	50	50

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

- d) Norma de decisión
Sig > 0.05: Se admite Ho
- d) Inferencia.

Según lo observado en la tabla 21 la dimensión presión psicológica está asociada directamente y de forma inversa con la variable compromiso organizacional, de acuerdo al factor de Spearman de -0.416 siendo esta deducción moderada con una significatividad estadística de $p=0.003$, con un valor inferior a 0.01. Por lo expuesto, se admite la hipótesis específica 1 y se deniega la hipótesis nula.

3.2.3. Comprobación de hipótesis específica 2

H.0: No impera asociación representativa a partir de los riesgos psicosociales en su dimensión labor activa y desarrollo de destrezas y el compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.

H.P: Existe relación significativa entre los riesgos psicosociales en su dimensión labor activa y desarrollo de destrezas y el compromiso organizacional en los

enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.

- a) Grado de Significatividad: Se admite un grado de significatividad del 5%; es otras palabras del 0.05.
- b) Zona de rechazo: Para toda cuantía de posibilidad superior a 0,05, se admite H_0 y se deniega H_1 .
- c) Estadístico de test: Rho de Spearman

Tabla 22

Correspondencia a partir de los riesgos psicosociales en su magnitud trabajo activo y desarrollo de habilidades y el compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.

		Trabajo activo y desarrollo de habilidades		Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Coeficiente de correlación	1,000	-,437**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	50	50
Compromiso Organizacional	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	-,437**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	50	50

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

- d) Norma de decisión
Sig > 0.05: Se admite H_0
- e) Inferencia.

Según lo observado en la tabla 22 la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades está asociado directamente e inversa con la variable compromiso organizacional, de acuerdo al factor de Spearman de -0.437 siendo esta deducción moderada con una significatividad estadística de $p=0.002$, con un valor inferior a 0.01. Por ende, se admite la hipótesis específica 2 y se deniega la

hipótesis nula.

3.2.4. Comprobación de hipótesis específica 3

H.0: No impera asociación representativa a partir de los riesgos psicosociales en su dimensión soporte social y eficacia de liderazgo y el compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.

H.P: Existe relación significativa entre los riesgos psicosociales en su dimensión soporte social y eficacia de liderazgo y el compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.

- a) Grado de Significatividad: Se admite un grado de significatividad del 5%; es otras palabras del 0.05.
- b) Zona de rechazo: Para toda cuantía de posibilidad superior a 0,05, se admite Ho y se deniega H1.
- c) Estadístico de test: Rho de Spearman

Tabla 23

Correspondencia a partir de los riesgos psicosociales en su magnitud apoyo social y calidad de liderazgo y el compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.

			Apoyo social y calidad de liderazgo	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Apoyo social y calidad de liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	-,473**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	50	50
	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	-,473**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	50	50

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

- d) Norma de decisión
Sig > 0.05: Se admite Ho

- e) Inferencia.

Según lo observado en la tabla 23 la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo está asociado directamente y de forma inversa con la variable compromiso organizacional, de acuerdo al factor de Spearman de -0.473 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.001$, con un valor inferior a 0.01. Por lo expuesto, se admite la hipótesis específica 3 y se deniega la hipótesis nula.

3.2.5. Comprobación de hipótesis específica 4

H.0: No impera asociación representativa a partir de los riesgos psicosociales en su magnitud compensaciones y el compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.

H.P: Existe relación significativa entre los riesgos psicosociales en su dimensión compensaciones y el compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.

- a) Grado de Significatividad: Se admite un grado de significatividad del 5%; es otras palabras del 0.05.
- b) Zona de rechazo: Para toda cuantía de posibilidad superior a 0,05, se admite Ho y se deniega H1.
- c) Estadístico de test: Rho de Spearman.

Tabla 24

Correspondencia a partir de los riesgos psicosociales en su magnitud compensaciones y el compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.I

		Compensaciones	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Compensaciones	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,002
		N	50
	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	-,424**
		Sig. (bilateral)	,002
		N	50

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

- d) Norma de decisión
Sig > 0.05: Se admite Ho
- e) Inferencia.

Según lo observado en la tabla 24 la dimensión compensaciones se encuentra relacionada directamente y de forma inversa con la variable compromiso organizacional, de acuerdo al factor de Spearman de -0.424 siendo esta deducción moderada con una significatividad estadística de $p=0.002$ y un valor inferior a 0.01. Por lo expuesto, se admite la hipótesis específica 4 y se deniega la hipótesis nula.

3.2.6. Comprobación de hipótesis específica 5

H.0: No impera asociación representativa entre los riesgos psicosociales en su dimensión doble presencia y el compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.

H.P: Existe relación significativa entre los riesgos psicosociales en su dimensión doble presencia y el compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.

- a) Grado de Significatividad: Se admite un grado de significatividad del 5%; es otras palabras del 0.05.
- b) Zona de rechazo: Para toda cuantía de posibilidad superior a 0,05, se admite H_0 y se deniega H_1 .
- c) Estadístico de test: Rho de Spearman

Tabla 25

Correspondencia a partir de los riesgos psicosociales en su magnitud doble presencia y el compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.

			Doble presencia	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Doble presencia	Coefficiente de correlación	1,000	-,448**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	50	50
	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	-,448**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	50	50

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

- d) Norma de decisión
Sig > 0.05: Se admite H_0
- e) Interpretación.

Según lo observado en la tabla 25 la dimensión doble presencia está asociado directamente y de forma inversa con la variable compromiso organizacional, de acuerdo al factor de Spearman de -0.448 siendo una deducción moderada con una significatividad estadística de $p=0.001$ y un valor inferior a 0.01. Por ende, se admite la hipótesis específica 5 y se deniega la hipótesis nula.

IV. Discusión

En esta investigación se evaluó la asociación a partir de la variable riesgos psicosociales y la variable compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.

En concordancia con la hipótesis general, las deducciones halladas en este estudio fue que el Valor $p= 0.001$ es menor a 0.01, podemos afirmar que la variable riesgos psicosociales está relacionada directamente y de manera inversa con la variable compromiso en la organización. Por lo expuesto, se admite la hipótesis general y se deniega la hipótesis nula.

Por lo expuesto Sarmiento (2012) expuso que los especialistas que trabajan en la entidad de salud están desplegados en un ínfimo a elevado nivel a los aspectos de riesgos psicosociales en el trabajo, debido a lo cual las tácticas establecidas en la Organización tendrán que estar encaminadas al fomento y precaución, como a la mediación de los aspectos de riesgos psicosociales en el trabajo. Además Arenas y Andrade (2013) lograron evidenciar que imperan asociaciones representativas entre los aspectos psicosociales en el trabajo y la práctica del compromiso en el trabajo, destacándose la conveniencia de introducir la contemplación psicológica positiva en la investigación de las situaciones en el trabajo y su injerencia en la salud de los colaboradores.

En concordancia con la primera hipótesis específica las deducciones halladas en este estudio fue que la cuantía es $p= 0.003$, valor inferior a 0.01, podemos afirmar que la magnitud presión psicológica está asociada directamente y de manera inversa con la variable compromiso organizacional. Por ende, se admite la hipótesis específica 1 y se deniega la hipótesis nula.

De acuerdo a lo expresado en la primera hipótesis Ceballos (2014) señaló que la presión psicológica representa casi un tercio de la sobrecarga mental en el trabajo, el cual se relaciona de manera indirecta con el compromiso en la institución. La alta demanda cognitiva, la presión psicológica, la cadencia de labor acelerada, la complicación de las actividades y las paralizaciones establecen un contexto psicosocial laboral que impacta en el compromiso en la organización.

En concordancia con la segunda hipótesis específica las deducciones halladas en este estudio fue que la cuantía es $p=0.002$, siendo menor a 0.01, afirmándose que la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades está relacionada directa y de forma inversa con la variable compromiso organizacional. Por lo expuesto, se admite la hipótesis específica 2 y se deniega la hipótesis nula.

Respecto a la segunda hipótesis específica, Villalobos (2005) señaló que los aspectos psicosociales en lo laboral tendrán que ser entendidos a partir de una perspectiva sistémica que considere los probables factores y asociaciones que intervienen en la práctica del trabajo de los colaboradores. Por tal motivo, se plantea un patrón dinámico para el establecimiento de un modelo de inspección epidemiológica que contemple los aspectos de riesgos psicosociales en tres unidades elementales: la persona, la labor y el contexto.

En concordancia con la tercera hipótesis específica las deducciones halladas en este estudio fue que la cuantía es $p=0.001$, siendo menor a 0.01, afirmándose que la magnitud soporte social y eficacia de liderazgo está asociada directamente y de manera inversa con la variable compromiso en la organización. Por ende, se admite la hipótesis específica 3 y se deniega la hipótesis nula.

La tercera hipótesis específica se asocia con lo expuesto por el Instituto de seguridad en el trabajo(2013), el cual mencionó que un trabajador aislado sin apoyo de su entorno sin tareas claras puede correr el riesgo de enfermar, así el buen liderazgo muestra una relación con el compromiso organizacional y una adecuada salud mental. Ciertos estudios, por lo general en países como Holanda y España, demuestran que ciertos aspectos psicosociales se relacionan como primordiales predictores del compromiso en lo laboral, como el soporte social manifestado por sus colegas y jefes, en especial a la coexistencia de tareas como la retroalimentación evidente del rendimiento, asesoría, intervención sobre las labores, diversidad en la actividad y ocasiones de adiestramiento e instrucción (Shimazu y Schaufeli, 2009; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti y Schaufeli, 2009).

En concordancia con la cuarta hipótesis específica las deducciones halladas en este estudio fue que la cuantía es $p=0.002$, siendo menor a 0.01, afirmándose que la magnitud compensaciones está asociada directamente y de manera inversa con la variable compromiso organizacional. Por lo expuesto, se admite la hipótesis específica 4 y se deniega la hipótesis nula.

Por lo deducido de la cuarta hipótesis específica, el Instituto de seguridad laboral (2013) mencionó que: el no compensar el trabajo realizado, falta de respeto provoca inseguridad en el trabajo un trato injusto y salario muy bajo. (p.9) El trabajador necesita ser reconocido para fortalecer su compromiso con la empresa y así sentir que se valora su labor en la institución.

En concordancia con la quinta hipótesis específica, las deducciones halladas en este estudio fue que la Cuantía es $p=0.001$, siendo menor a 0.01, afirmándose que la magnitud doble presencia está asociada directamente y de manera inversa con la variable compromiso organizacional. Por ende, se admite la hipótesis específica 5 y se deniega la hipótesis nula.

Respecto a la quinta hipótesis específica, Ceballos (2014) exploró que la doble presencia incide en la carga mental de trabajo que se asocia de manera indirecta con el compromiso organizacional.

Por último, se manifiesta que se han alcanzado las metas de esta investigación y se desea enfatizar la relevancia de los riesgos psicosociales y el compromiso organizacional.

V. Conclusiones

- Primera:** Según las deducciones recopiladas se determina que la magnitud riesgos psicosociales está asociada directamente y de manera inversa con la variable compromiso organizacional, de acuerdo al factor de Spearman de -0.460 siendo este producto moderado con una significatividad estadística de $p=0.001$ con un valor inferior a 0.01 . Por lo expuesto, se admite la hipótesis general y se deniega la hipótesis nula.
- Segunda:** Según las deducciones recopiladas se determina que la magnitud presión psicológicas está asociada directamente y de manera inversa con la variable compromiso organizacional, de acuerdo al factor de Spearman de -0.416 siendo este producto moderado con una significatividad estadística de $p=0.003$ con un valor inferior a 0.01 . Por ende, se admite la hipótesis específica 1 y se deniega la hipótesis nula.
- Tercera:** Según las deducciones recopiladas se determina que la magnitud trabajo activo y desarrollo de habilidades está asociada directamente y de manera inversa con la variable compromiso organizacional, de acuerdo al factor Spearman de -0.437 siendo este producto moderado con una significatividad estadística de $p=0.002$ con un valor inferior a 0.01 . Por lo expuesto se admite la hipótesis específica 2 y se deniega la hipótesis nula.
- Cuarta:** Según las deducciones recopiladas se determina que la magnitud apoyo social y calidad de liderazgo está asociada directamente y de manera inversa con la variable compromiso organizacional, de acuerdo al factor de Spearman de -0.473 siendo este producto moderado con una significatividad estadística de $p=0.001$ con un valor inferior a 0.01 . Por ende, se admite la hipótesis específica 3 y se deniega la hipótesis nula.

Quinta: Según las deducciones recopiladas se determina que la magnitud compensaciones está asociada directamente y de manera inversa con la variable compromiso organizacional, de acuerdo al factor de Spearman de -0.424 siendo este producto moderado con una significatividad estadística de $p=0.002$ con un valor inferior a 0.01. Por lo expuesto, se admite la hipótesis específica 4 y se deniega la hipótesis nula.

Sexta: Según las deducciones recopiladas se determina que la magnitud doble presencia está asociada directamente y de manera inversa con la variable compromiso organizacional, de acuerdo al factor de Spearman de -0.448, siendo este producto moderado con una significatividad estadística de $p=0.001$ con un valor inferior a 0.01. Por ende, se admite la hipótesis específica 5 y se deniega la hipótesis nula.

VI. Recomendaciones

- Primera:** A los directivos del Hospital San José Callao, tomar como evidencia los resultados con respecto a los riesgos psicosociales y compromiso organizacional, la cual arrojó un nivel medio, y de esta manera tomen medidas correctivas tales como incentivar la comunicación y relación con el personal de enfermera para el bien de la institución y de su personal.
- Segunda:** A los directivos del Hospital San José Callao, tomar como evidencia los resultados con respecto a la dimensión presión psicológica y compromiso organizacional la cual arrojó un nivel medio, y de esta manera proporcionen soporte social a los trabajadores, detección precoz de depresión que podrían ir incluidos a los chequeos anuales del personal, que se realicen eventos para sensibilizar y optimizar la armonía en el trabajo entre ellos.
- Tercera:** A los directivos del Hospital San José Callao, tomar como evidencia los resultados con respecto a la magnitud labor activa y mejora de destrezas, en la cual arrojó un nivel medio, y de esta manera puedan concebir un método de seguimiento y vigilancia con frecuencia sobre el trabajo activo que se realiza proporcionando medidas de alternativas para el aumento de las destrezas de los colaboradores.
- Cuarta:** A los directivos del Hospital San José Callao, tomar como evidencia los resultados de la magnitud soporte social y eficacia en liderazgo, en la cual arrojó un nivel medio, y de esta manera puedan realizar un programa de desarrollo social, trabajo en equipo, liderazgo, donde se brinde técnicas específicas para mejorar el compromiso organizacional en el personal de enfermería del Hospital San José Callao.
- Quinta:** A los directivos del Hospital San José Callao, tomar como evidencia los resultados con respecto a la dimensión compensaciones, en la

cual arrojó un nivel medio, y de esta manera puedan tomar medidas correctivas y buscar la manera de compensar a los trabajadores por su rendimiento y esfuerzo, siendo esto un elemento fundamental de motivación, logrando de esta manera un mejor compromiso organizacional con el Hospital San José Callao.

Sexta: A los directivos del Hospital San José Callao, tomar como evidencia los resultados con respecto a la dimensión doble presencia, en la cual arrojó un nivel medio, y de esta manera puedan tomar medidas correctivas buscando la manera de poder hacer los horarios más rotativos, contando con el personal suficiente y de esta manera no sobrecargar las labores o funciones al mismo trabajador, contribuyendo de una manera a la salud, motivación, y rendimiento en el personal del Hospital San José Callao.

VII. Referencias bibliográficas

Acuña, E. (2010) *Prueba no paramétrica*. Universidad de Puerto Rico.

Allen, N. y Meyer, J (1990) *The Measurement and Antecedents of Affective Continuance and Normative Commitment to the organization* *Journal of occupational psychology* 63, 1-18

Allen, N. y Meyer, J. (1997) *Commitment in the Workplace. Theory. Research and Application*. California: Sage Publications.

Arenas, F. y Andrade, V. (2013) *Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia*.

Arias, F. (2001). *El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento*. Revista Contaduría y Administración, N°200.

Arias, F. (2004) *Antecedentes de la Investigación*. Caracas. (3era ed.)

Asiedu, M., y Owusu, J. (2014) *El comportamiento organizacional y las conductas de ciudadanía organizacional: Herramientas para mejorar el desempeño de los empleados, un enfoque de marketing interno*. European Scientific Journal.

Becker, H. S. (1960). *Notes on the concept of commitment*. *American Journal of Sociology*. 66, 32-42.

Bedoya, E.; Puerta, S. y Ruiz, M. (2014) *Diagnóstico de los factores de riesgos psicosociales intralaborales a los que están expuestos los docentes de tiempo completo y de cátedra en la Universidad Autónoma Latinoamericana (UNAULA)*

- Beck, M., Latting, J., Slack, K., Tetrick, L., Jones, A., Etchegaray, J. y Da Silva, N. (2004). Promoting service quality and client adherence to the service plan: The role of top management's support for innovation and learning. *Administration in Social Work, 28*,2, 29-48.
- Beltrán, C.; Moreno, M.; Estrada, J.; López, T. y Rodríguez, M. (2012) *Factores de riesgo psicosociales laborales incidentes en la salud de los médicos de familia en Guadalajara, México. Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología, 5*(1), 45-54.
- Benavides, F.G., Benach, J., Castejón, J., Mira, M. & Serra, C. (2001). La Evaluación de Riesgos Laborales en la Planificación de la Prevención: una Perspectiva Epidemiológica. *Archivo Prevención Riesgos Laborales, 4*, 24-31.
- Blanch, J., Sahagún, M. & Cervantes, G. (2010) Estructura Factorial del Cuestionario de Condiciones de Trabajo. *Revista de Psicología del trabajo y de las Organizaciones, 26*, 175-189.
- Bocanument, G. (2003) *Naturaleza, origen, clasificación y evaluación de los factores de riesgo psicosociales del trabajo.*
- Bustillo, M.; Rojas, J.; Sánchez, A.; Sánchez, L.; Montalvo, A. y Rojas, M. (2014) *Riesgo psicosocial en el personal de enfermería. Servicio de Urgencias en Hospital Universitario de Cartagena.*
- Candia, M., Pérez-Franco, J. y González, D. (2016). *Manual del método del cuestionario SUSES0/ISTAS21.* Unidad de Medicina del Trabajo de la Intendencia de Seguridad y salud en el trabajo. Setiembre 2016.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica* (2da. Ed.). Lima, Perú:Editorial San Marcos.

- Ceballos, P. (2014). *Percepción de riesgos psicosociales y carga mental de los trabajadores del Equipo de Salud de Unidades de Pacientes críticos*. (Tesis optar por el grado de Doctor en Enfermería). Universidad de Concepción. Chile.
- Ceballos, P.; Valenzuela, S. y Paravic, T. (2014) *Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: género y enfermería*.
- Colquitt, J., LePine, J., Wesson, M (2007): *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. Ed Mc Graw Hill.
- Cutipa, Á. (2014) *Clima y compromiso organizacional de los trabajadores empleados de la Universidad Peruana Unión Filial Juliaca, durante el periodo 2014-I*.
- Charría, V., Sarsosa, K. & Arenas, F. (2011). Factores de Riesgo Psicosocial Laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29, 380-391.
- Dalmau, I., Nogareda, C. (1997). *Evaluación de las Condiciones de Trabajo: Métodos Generales*. Madrid: NTP451 INSHT.
- Davis, K., y Newstrom, J. (2001) *Comportamiento humano en el trabajo*. México D.F.: McGraw Hill.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Janssen, P. (2001). Burnout and Engagement at work as a function of demands and control. *Scand. J. Work Environ. Health*, 27, 279 – 286.
- Dessler, G. (2012) *A Framework for Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Dias, B. y Rodríguez, F. (2007) *Compromiso organizacional en profesionales de la*

salud. México.

Enríquez, C.; Colunga, C.; Preciado, M.; Ángel, M. y Domínguez, R. (2009). Factores psicosociales y estrés en el trabajo hospitalario de enfermería en Guadalajara, México. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*.

García, M. (2011) *Cuidados de la salud: paradigma del personal de enfermeros en México - la reconstrucción del camino*

García, J., Luceño, L., Jaén, M. y Rubio, S. (2007). Relación entre factores psicosociales adversos, evaluados a través del cuestionario multidimensional Decore, y salud laboral deficiente. *Psicothema*; (19)1: 95-101.

Gómez, P.; Hernández, J. y Méndez, M. (2014) *Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una Empresa Chilena del área de la minería*. Ciencia y trabajo, 16(49), 9-16

Griffin, R. y Moorhead, G. (2010) *Organizational Behavior*. Mason Ohio: Cengage Learning.

El Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) (2000) *Riesgos psicosociales*. Barcelona.

Hellriegel, D., Slocum, J. y Woodman, R. (1999) *Comportamiento Organizacional*. México D.F.: International Thomson Editores

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014) *Metodología de la Investigación* (6ª Edic). México: McGrall Hill.

ISL (2013) *Dimensiones de riesgos psicosociales en el trabajo*. Departamento de riesgos laborales. Chile.

Jericó, P. (2001): Gestión del Talento. *Del profesional con talento al talento*

- organizativo*. Ed Prentice Hall Financial Times, Madrid, España.
- Karasek, R. (1979) *Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign Administrative Science Quarterly*.
- Karasek, R., Theorell, T. (1990) *Healthy work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kinicki, A. y Kreitner, R. (2012) *Organizational Behavior*. Columbus: McGraw-Hill Education
- Legaspi, J., Martínez, F. y Morales E. (1986). *Factores psicosociales en el ambiente del trabajo*. México D.F.: Instituto Mexicano del Seguro Social.
- Londoño, M. (2015) *Influencia de los factores Psicosociales en la Salud Percibida, el burnout y compromiso del personal*. Barcelona
- Luthans, F. (2008) *Comportamiento Organizacional*. México D.F.: McGraw Hill Interamericana Editores.
- Martín, F. y Pérez, J. (1997). *Factores psicosociales: metodología de evaluación*. Barcelona: NTP- INSHT.
- Mcinnis, K. J., Meyer, J. P., Feldman, S. (2009). Psychological contracts and their implications for commitment: A feature-based approach. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 74, pp. 165-180.
- Mcgee, G. W. y Ford, R. C. (1987). Two (or more?) dimensions of organizational commitment: Reexamination of the affective and continuance commitment scales. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 72, pp. 638-641.
- Meliá J, Nogareda C, Lahera M, Duro A, Peiró, J, Pou R, et al. (2007). *Prevención de riesgos psicosociales: una oportunidad para innovar a través de las personas*. Perspectivas de intervención en Riesgos Psicosociales.

- Evaluación de Riesgos. Barcelona: Foment del Treball Nacional. p. 64-81.
- Menéndez, F., Fernández, F., Llana, F., Vasquez, I., Rodríguez, J., & Espeso, M. (2009). *Formación Superior en Prevención de Riesgos Laborales*. España: Lex Nova.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61–89.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. y Topolnytsky, L. (2002): *Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates and consequences*. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 61, pp. 20-52.
- Moncada S, Llorens C, Navarro A y Kristensen T. (2005). *ISTAS21: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (copsoq)*. *Arch Prev Riesgos Labor* 8(1): 18-29.
- Monte, G. (2009) Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de Salud Pública* 83 (2). Consultado el 19 de diciembre de 2015
- Moreno, B., & Baez, C. (2010) *Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Documento descargado de: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- Muchinsky, P. (2002) *Psicología aplicada al trabajo. 6ta. edición*. México D.F: Thomson Learning.
- Nogareda, C., Almodovar, A. (2005). *El Proceso de Evaluación de los Factores Psicosociales*. Madrid: NTP702 INSHT.

- Organización Internacional del Trabajo (2016). *Estrés en el trabajo*. Un reto colectivo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Paoli, P. (1992). *Primera encuesta europea sobre el entorno de trabajo*. Dublín: Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.
- Peiró, J. (2004) *El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo*. Valencia.
- Pérez, R. (2014) *Motivación y compromiso organizacional en personal administrativo de universidades limeñas*.
- Portales médicos (2013). *Factores psicosociales. Estrés laboral y enfermería*. 30 de Marzo 2013. Recuperado de: <http://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/factores-psicosociales-estres-laboral-enfermeria/2/>
- Rivera, O. (2010) *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima metropolitana y su correlación con variables demográficas* (Doctoral dissertation, Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009) *Comportamiento organizacional*. México D.F.: Pearson Educación.
- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiró, J.M. y Grau, R. (2000). Desde el "burnout" al "Engagement": ¿Una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del trabajo y de las Organizaciones*. 16 (2), 117-134.
- Salleres, P. (2010) *La Comunicación Organizacional y su relación con el compromiso laboral en los trabajadores de Electrosur S.A. Tacna*.

- Sanín, A. y Valencia, M. (2010) Validación psicométrica de un conjunto de instrumentos que miden factores psicosociales disposicionales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 29(2).
- Sarmiento, M. (2012) *Factores de riesgo psicosocial intralaboral: Diagnóstico en personal terapéutico asistencial*. Bogotá.
- Shimazu, A. y Schaufeli, W. (2009). Towards a Positive Occupational Health Psychology: The Case of Work Engagement. *Jap J Stress Sci*, 24 (3), 181-187.
- Siegrist, J. (1996) Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *J Occup Health Psychol*, 1(1), 27-41.
- Tamayo, M. y Tamayo, H. (2005) *El proceso de la investigación científica*. Colombia: Limusa editores.
- Toro, F., Londoño, M., Sanín, A., y Valencia, M. (2009) Modelo Analítico de Factores Psicosociales en Contextos Laborales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 29(2), p.95-137
- Urteaga, A. y Omar, A. (2008) *Valores personales y compromiso organizacional*.
- Vandenbergue, C. (1996). Assessing organizational commitment in a Belgian context: Evidence for the three-dimensional model. *Psicología Aplicada: Una revisión internacional*, 45, 371-386.
- Vásquez, F. (2011) *Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud de Centro Quirúrgico – H.R.D.L.M.. Chiclayo*.
- Villalobos, G. (2005). *Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de*

factores de riesgo psicosocial en el trabajo. (Tesis doctoral para la obtención del grado científico de Doctor en Ciencias de la Salud). Escuela Nacional de Salud Pública. La Habana, Cuba.

Villalobos, G. (2010) *Estudio para el diseño de una batería de instrumentos para la evaluación de factores psicosociales: Colombia:* Pontificia Universidad Javeriana, Ministerio de la Protección Social.

Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, Vol. 7, pp. 418-428.

Anexos

Anexo A: Matriz de consistencia

Título: Riesgos psicosociales y compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017

Autor: Br. Gisela Carmen Flores García

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿Qué asociación impera a partir de los riesgos psicosociales y el compromiso en la organización en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017?</p> <p>Problema específico ¿Qué asociación impera a partir de los riesgos psicosociales en su dimensión presión psicológica y el compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre los riesgos psicosociales en su dimensión labor activa y fomento de destrezas y el compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017?</p> <p>¿Qué asociación impera a partir de los riesgos psicosociales en su dimensión soporte social y eficacia de</p>	<p>Objetivo general: Establecer la asociación que existe a partir los riesgos psicosociales y el compromiso en la organización en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.</p> <p>Objetivo específicos Establecer la asociación que impera a partir los riesgos psicosociales en su magnitud presión psicológica y el compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.</p> <p>Determinar la relación que existe entre los riesgos psicosociales en su dimensión labor activa y fomento de destrezas y el compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.</p> <p>Establecer la asociación que impera a partir de los riesgos psicosociales en su dimensión soporte</p>	<p>Hipótesis general: Impera asociación representativa a partir de los riesgos psicosociales y el compromiso en la organización en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.</p> <p>Hipótesis específicas: Impera asociación representativa a partir de los riesgos psicosociales en su magnitud presión psicológica y el compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.</p> <p>Existe relación significativa entre los riesgos psicosociales en su dimensión labor activa y fomento de destrezas y el compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017</p> <p>Existe relación significativa entre los riesgos psicosociales en su dimensión soporte social y la eficacia de liderazgo y el compromiso</p>	Variable 1: Riesgos Psicosociales				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Presión Psicológica	Presión cuantitativa	1	Siempre (5) La mayoría de veces (4) Algunas veces (3) Solo unas pocas veces (2) Nunca (1)	Bajo Medio Alto
				Presión cognitiva	2		
				Presión sensorial	3		
				Presión emocional	4		
				Presión de esconder emociones	5		
			Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades	Influencia	6		
				Control sobre el tiempo de trabajo	7		
				Posibilidades de desarrollo en el trabajo	8		
				Sentido del trabajo	9		
				Integración en la empresa	10		
			Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	Claridad de rol	11	Siempre (5) La mayoría de veces (4) Algunas veces (3) Solo unas pocas veces (2) Nunca (1)	
				Conflicto de rol	12		
				Calidad de liderazgo	13		
Calidad de la relación con superiores	14						
Calidad de la relación con compañeros de trabajo	15						

liderazgo y el compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017?	social y eficacia de liderazgo y el compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.	organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.	Compensaciones	Estima	16	Siempre (5) La mayoría de veces (4) Algunas veces (3) Solo unas pocas veces (2) Nunca (1)	
				Inseguridad respecto del contrato de trabajo	17		
¿Cuál es la relación que existe entre los riesgos psicosociales en su dimensión compensaciones y el compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017?	Determinar la relación que existe entre los riesgos psicosociales en su dimensión compensaciones y el compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.	Existe relación significativa entre los riesgos psicosociales en su dimensión compensaciones y el compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.	Doble presencia	Inseguridad respecto de las características del trabajo	18	Siempre (5) La mayoría de veces (4) Algunas veces (3) Solo unas pocas veces (2) Nunca (1)	
				Preocupación por áreas domésticas	19 20		
Variable 2: Compromiso Organizacional							
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos	
¿Cuál es la relación que existe entre los riesgos psicosociales en su dimensión doble presencia y el compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017?	Determinar la relación que existe entre los riesgos psicosociales en su dimensión doble presencia y el compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.	Existe relación significativa entre los riesgos psicosociales en su dimensión doble presencia y el compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.	Afetivo	Identificación con la organización	6	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni es desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	Bajo Medio Alto
					12		
					18		
				Involucramiento con la organización	9		
					14		
					15		
			Continuidad	Percepción de alternativas	4		
					5		
				Inversión en la organización	16		
					1		
			Normativo	Lealtad	3		
					17		
13							
Sentido de obligación	8						
	2						
	7						
		10					
		11					

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo: Básico</p> <p>Alcance: Descriptivo correlacional</p> <p>Diseño: No experimental – transversal</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p>	<p>Población: La población estará constituida por los Enfermeros del Hospital San José Callao, que son un total de 50.</p> <p>Tipo de muestreo El muestreo fue no probabilístico, censal.</p> <p>Tamaño de muestra: La muestra estuvo constituida por el total de la población siendo un total de 50 enfermeros asistenciales.</p>	<p>Variable 1: Riesgos psicosociales</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario SUSESO-ISTAS 21 (versión breve)</p> <p>Autor: COPSOQ Año: 2000 Monitoreo: validación por juicio de expertos</p> <p>Ámbito de Aplicación: Servicio de emergencia, cirugía, medicina, ginecología, pediatría del Hospital San José. Callao</p> <p>Forma de Administración: Individual o colectiva</p> <hr/> <p>Variable 2: Compromiso Organizacional</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de Compromiso Organizacional</p> <p>Autor: Meyer y Allen Año: 1997 Monitoreo: validación por juicio de expertos</p> <p>Ámbito de Aplicación: Servicio de emergencia, cirugía, medicina, ginecología, pediatría del Hospital San José. Callao</p> <p>Forma de Administración: Individual o colectiva</p>	<p>DESCRIPTIVA: Para la parte descriptiva, se presentaran las tablas y gráficos, de donde se interpretaran las frecuencias y porcentajes obtenidos de la base de datos aplicados con el Programa SPSS V-23.</p> <p>INFERENCIAL: Prueba de normalidad Para la contrastación de hipótesis, se utilizó el estadístico no paramétrico para correlaciones Rho de Spearman.</p>

Anexo B

Instrumento: Riesgos Psicosociales en el Trabajo

Información general

CONDICIÓN LABORAL	SEXO		EDAD
	M	F	

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando con un aspa el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones. Responda a cada uno de los ítems según su criterio, considerando las prácticas habituales que utiliza en su quehacer profesional. Hago de su conocimiento que este instrumento es anónimo y que los resultados que se obtenga serán de uso exclusivo para la investigación.

Marque con un aspa (X) en la casilla que considere usted:

Nº	ITEMS					
Dimensión presión psicológica		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer 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?					
Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?					
8	¿Su trabajo le permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen					

	importantes?					
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?					
Dimensión apoyo social en la empresa		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?					
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
Dimensión compensaciones		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
Dimensión doble presencia		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
19	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)					

Instrumento: Compromiso Organizacional

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando con un aspa el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones. Hago de su conocimiento que este instrumento es anónimo y que los resultados que se obtenga serán de uso exclusivo para la investigación.

Instrucciones:

Usted debe expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que le serán presentadas, usando la escala de 5 puntos ofrecida a continuación:

- Totalmente en desacuerdo (1)
- En desacuerdo (2)
- Ni de acuerdo ni es desacuerdo (3)
- De acuerdo (4)
- Totalmente de acuerdo (5)

EJEMPLO:

Si usted se siente altamente identificado con su organización y no está dispuesto a dejarla en este caso colocaría el número 5 en el recuadro al inicio de la pregunta siguiente.

Si recibiera una oferta para un mejor trabajo en otra parte, sentiría que no es correcto dejar mi organización.

Para contestar indique la opción que mejor indique su opinión.

- 1) Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.
- 2) Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.
- 3) Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como deseo.
- 4) Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.
- 5) Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.

- 6) Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.
- 7) Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.
- 8) Esta organización merece mi lealtad
- 9) Realmente siento los problemas de mi organización como propios.
- 10) No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.
- 11) No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.
- 12) Esta organización significa mucho para mí.
- 13) Le debo muchísimo a mi organización.
- 14) No me siento como “parte de la familia” en mi organización.
- 15) No me siento parte de mi organización.
- 16) Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.
- 17) Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.
- 18) No me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización.

Anexo C

Documentos de Validación



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Jorge Laguna Velasco

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de **Post-grado** con mención en **Gestión de los Servicios de Salud** de la UCV, en la sede **Los Olivos**, promoción **2015-II**, aula **213 B**, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magíster.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: **Riesgos psicosociales y compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

1. Anexo N° 1: Carta de presentación
2. Anexo N° 2: Definiciones conceptuales de las variables
3. Anexo N° 3: Matriz de operacionalización
4. Anexo N° 4: Certificado de validez de contenido de los instrumentos
5. Anexo N° 5: Matriz de consistencia

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Br. Flores García Gisela Carmen

DNI: 31668540

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Carlos Sotelo Estacio

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de **Post-grado** con mención en **Gestión de los Servicios de Salud** de la UCV, en la sede **Los Olivos**, promoción **2015-II**, aula **213 B**, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magíster.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: **Riesgos psicosociales y compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

1. Anexo N° 1: Carta de presentación
2. Anexo N° 2: Definiciones conceptuales de las variables
3. Anexo N° 3: Matriz de operacionalización
4. Anexo N° 4: Certificado de validez de contenido de los instrumentos
5. Anexo N° 5: Matriz de consistencia

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Br. Flores García Gisela Carmen

DNI: 31668540

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dra. Violeta Cadenillas Albornoz

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de **Post-grado** con mención en **Gestión de los Servicios de Salud** de la UCV, en la sede **Los Olivos**, promoción **2015-II**, aula **213 B**, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magister.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: **Riesgos psicosociales y compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

1. Anexo N° 1: Carta de presentación
2. Anexo N° 2: Definiciones conceptuales de las variables
3. Anexo N° 3: Matriz de operacionalización
4. Anexo N° 4: Certificado de validez de contenido de los instrumentos
5. Anexo N° 5: Matriz de consistencia

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Br. Flores García Gisela Carmen

DNI: 31668540

Anexo D

Certificados de Validez



ANEXO N° 4: MATRIZ DE VALIDACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RIESGOS PSICOSOCIALES

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS								
1	¿Puede hacer 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?	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES								
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	/		/		/		
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?	/		/		/		
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	/		/		/		
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	/		/		/		
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?	/		/		/		

DIMENSIÓN 3: APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA Y CALIDAD DE LIDERAZGO		SI	No	SI	No	SI	No
11	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	/		/		/	
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree deberían hacerse de otra manera?	/		/		/	
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?	/		/		/	
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	/		/		/	
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	/		/		/	
DIMENSIÓN 4: COMPENSACIONES		SI	No	SI	No	SI	No
16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?	/		/		/	
17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?	/		/		/	
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	/		/		/	
DIMENSIÓN 5: DOBLE PRESENCIA		SI	No	SI	No	SI	No
19	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	/		/		/	
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)	/		/		/	



Observaciones (precisar si hay suficiencia): NO HAY SUFFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: D. JUAN CARLOS VILLALBA DNI: 7087165

Especialidad del validador: D. JUAN CARLOS VILLALBA

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

..... 2 de 4 del 2017

Firma del Experto Informante.



FIRMA DEL EVALUADOR

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: AFECTIVO								
6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	/		/		/		
12	Esta organización significa mucho para mí.	/		/		/		
18	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.	/		/		/		
9	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	/		/		/		
14	No me siento como "parte de la familia" en mi organización.	/		/		/		
15	No me siento parte de mi organización.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: CONTINUIDAD								
4	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	/		/		/		
5	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.	/		/		/		
16	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	/		/		/		
1	Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.	/		/		/		
3	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	/		/		/		

17	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
DIMENSIÓN 3: NORMATIVO									
13	Le debo muchísimo a mi organización.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
8	Esta organización merece mi lealtad.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
7	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
10	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
11	No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓


Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. JUAN CARLOS VILLALBA DNI: 70090007

Especialidad del validador: Dr. JUAN CARLOS VILLALBA

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

.....
 Firma del Experto Informante.


 FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO N° 4: MATRIZ DE VALIDACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RIESGOS PSICOSOCIALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS								
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	X		X				
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	X		X				
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	X		X				
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	X		X				
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	X		X				
DIMENSIÓN 2: TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES								
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	X		X				
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?	X		X				
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	X		X				
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	X		X				
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?	X		X				



DIMENSIÓN 3: APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA Y CALIDAD DE LIDERAZGO		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
11	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	✓		✓				✓	
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree deberían hacerse de otra manera?	✓		✓				✓	
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?	✓		✓				✓	
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	✓		✓				✓	
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	✓		✓				✓	
DIMENSIÓN 4: COMPENSACIONES		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?	✓		✓				✓	
17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?	✓		✓				✓	
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	✓		✓				✓	
DIMENSIÓN 5: DOBLE PRESENCIA		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
19	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	✓		✓				✓	
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)	✓		✓				✓	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: AFECTIVO								
6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	✓		✓		✓		
12	Esta organización significa mucho para mí.	✓		✓		✓		
18	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.	✓		✓		✓		
9	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	✓		✓		✓		
14	No me siento como "parte de la familia" en mi organización.	✓		✓		✓		
15	No me siento parte de mi organización.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: CONTINUIDAD								
4	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	✓		✓		✓		
5	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.	✓		✓		✓		
16	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	✓		✓		✓		
1	Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.	✓		✓		✓		
3	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	✓		✓		✓		

17	Seria muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.	X							
DIMENSIÓN 3: NORMATIVO		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
13	Le debo muchísimo a mi organización.	X		X		X		X	
8	Esta organización merece mi lealtad.	X		X		X		X	
2	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	X		X		X		X	
7	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	X		X		X		X	
10	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.	X		X		X		X	
11	No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.	X		X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Insuficiente operativa

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Sotelo Esteban, Enzo DNI: 12168813
 Especialidad del validador: Terminico - Psicólogo


 FOLIO 001/001/2017
 Firma del Experto Informante.

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

 FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO N° 4: MATRIZ DE VALIDACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RIESGOS PSICOSOCIALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS								
1	¿Puede hacer 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?	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES								
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	/		/		/		
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?	/		/		/		
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	/		/		/		
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	/		/		/		
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?	/		/		/		

DIMENSIÓN 3: APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA Y CALIDAD DE LIDERAZGO		Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
11	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree deberían hacerse de otra manera?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
DIMENSIÓN 4: COMPENSACIONES		Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
DIMENSIÓN 5: DOBLE PRESENCIA		Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
19	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Violeta Cadenillas Albornoz DNI: 09748659

Especialidad del validador: Metodóloga

Violeta Albornoz

Dra. Violeta Cadenillas Albornoz
CPPs. 1009748659

..... de del 20....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, evado y directo

Firma del Experto Informante.

FIRMA DEL EVALUADOR

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: AFECTIVO								
6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	✓		✓		✓		
12	Esta organización significa mucho para mí.	✓		✓		✓		
18	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.	✓		✓		✓		
9	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	✓		✓		✓		
14	No me siento como "parte de la familia" en mi organización.	✓		✓		✓		
15	No me siento parte de mi organización.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: CONTINUIDAD								
4	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	✓		✓		✓		
5	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.	✓		✓		✓		
16	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	✓		✓		✓		
1	Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.	✓		✓		✓		
3	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	✓		✓		✓		



17	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.	✓					✓						
DIMENSIÓN 3: NORMATIVO													
13	Le debo muchísimo a mi organización.	✓					✓						
8	Esta organización merece mi lealtad.	✓					✓						
2	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	✓					✓						
7	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	✓					✓						
10	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.	✓					✓						
11	No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.	✓					✓						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Dra. Violeta Cadenillas Albornoz DNI: 09748659
 Especialidad del validador: Me todo'loga

Dra. Violeta Cadenillas Albornoz
 CPPe. 1003748659

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

 FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo E
Base de Datos de la Confiabilidad de las Variables

1	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3
	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	
2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2
	2	4	2	5	3	2	2	4	2	2	2	2	4
	2	1	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	
3	5	5	3	5	1	3	5	5	2	5	5	1	5
	5	5	5	1	1	2	5	5	5	2	2	2	5
	5	3	5	2	3	3	5	1	3	5	5	2	
4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4
	4	2	4	5	3	1	3	3	3	3	4	4	3
	3	1	3	3	1	2	4	4	3	4	4	3	
5	5	5	3	5	3	1	5	5	4	5	5	4	5
	5	1	5	2	3	2	5	1	5	2	2	2	1
	5	3	5	2	1	3	5	3	1	5	5	2	
6	4	4	3	4	3	3	4	4	1	4	4	3	4
	4	5	4	2	1	3	4	5	4	3	3	3	5
	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	
7	3	3	1	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3
	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4
	3	1	3	4	1	1	3	2	2	3	3	4	
8	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5
	5	2	5	1	3	1	5	2	5	1	1	1	2
	5	4	5	1	3	4	5	4	5	5	5	1	
9	2	2	2	2	5	1	2	2	5	2	2	5	2
	2	5	2	5	5	3	2	5	2	3	3	3	5
	2	2	2	3	4	2	2	5	1	2	2	3	
10	3	3	5	3	5	4	3	3	4	3	3	2	3
	3	5	3	2	5	5	3	5	3	5	5	5	5
	3	5	3	5	5	5	3	5	4	3	3	5	
11	5	5	2	5	4	1	5	5	1	5	5	1	5
	5	5	5	3	5	1	3	3	3	3	4	4	3
	3	1	3	3	1	2	5	4	1	5	5	3	
12	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	2	4
	4	3	4	5	3	1	4	3	4	1	1	1	3
	4	5	4	1	2	5	4	3	3	4	4	1	
13	5	5	3	5	5	2	5	5	4	5	5	2	5
	5	4	5	3	5	3	5	4	5	3	3	3	4
	5	3	5	3	4	3	5	5	2	5	5	3	
14	5	5	3	5	3	2	5	5	5	5	5	3	5
	5	4	5	5	2	2	5	4	5	2	2	2	4
	5	3	5	2	4	3	5	3	2	5	5	2	
15	4	4	4	4	5	5	4	4	2	4	4	3	4
	4	3	4	2	5	3	4	3	4	3	3	3	3
	4	4	4	3	2	4	4	5	5	4	4	3	
16	2	2	1	2	4	5	2	2	2	2	2	1	2
	2	4	2	1	4	5	2	4	2	5	5	5	4
	2	1	2	5	2	1	2	4	5	2	2	5	

17	4	4	5	4	3	1	4	4	5	4	4	3	4
	4	5	4	2	2	3	4	5	4	3	3	3	5
	4	5	4	3	1	5	4	3	1	4	4	3	
18	3	3	3	3	4	4	3	3	1	3	3	1	3
	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3
	3	1	3	3	1	3	3	4	4	3	3	3	
19	3	3	1	3	5	5	3	3	3	3	3	4	3
	3	5	3	1	2	1	3	5	3	1	1	1	5
	3	1	3	1	1	1	3	5	5	3	3	1	
20	2	2	3	2	2	3	2	2	5	2	2	4	2
	2	4	2	2	2	5	2	4	2	5	5	5	4
	2	3	2	5	5	3	2	2	3	2	2	5	

Anexo F

Base de Datos

1	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
		3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4
		3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	78	62
2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2
		4	2	5	3	2	2	4	2	2	2	2	4	2
		1	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	46	38
3	5	5	3	5	1	3	5	5	2	5	5	1	5	5
		5	5	1	1	2	5	5	5	2	2	2	5	5
		3	5	2	3	3	5	1	3	5	5	2	74	63
4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4
		2	4	5	3	1	3	3	3	3	4	4	3	3
		1	3	3	1	2	4	4	3	4	4	3	68	55
5	5	5	3	5	3	1	5	5	4	5	5	4	5	5
		1	5	2	3	2	5	1	5	2	2	2	1	5
		3	5	2	1	3	5	3	1	5	5	2	78	53
6	4	4	3	4	3	3	4	4	1	4	4	3	4	4
		5	4	2	1	3	4	5	4	3	3	3	5	4
		3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	68	64
7	3	3	1	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3
		4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3
		1	3	4	1	1	3	2	2	3	3	4	60	53
8	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5
		2	5	1	3	1	5	2	5	1	1	1	2	5
		4	5	1	3	4	5	4	5	5	5	1	81	59
9	2	2	2	2	5	1	2	2	5	2	2	5	2	2
		5	2	5	5	3	2	5	2	3	3	3	5	2
		2	2	3	4	2	2	5	1	2	2	3	58	51
10	3	3	5	3	5	4	3	3	4	3	3	2	3	3
		5	3	2	5	5	3	5	3	5	5	5	5	3
		5	3	5	5	5	3	5	4	3	3	5	70	77
11	5	5	2	5	4	1	5	5	1	5	5	1	5	5
		5	5	3	5	1	3	3	3	3	4	4	3	3
		1	3	3	1	2	5	4	1	5	5	3	76	56
12	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4
		3	4	5	3	1	4	3	4	1	1	1	3	4
		5	4	1	2	5	4	3	3	4	4	1	72	53
13	5	5	3	5	5	2	5	5	4	5	5	2	5	5
		4	5	3	5	3	5	4	5	3	3	3	4	5
		3	5	3	4	3	5	5	2	5	5	3	86	70
14	5	5	3	5	3	2	5	5	5	5	5	3	5	5
		4	5	5	2	2	5	4	5	2	2	2	4	5
		3	5	2	4	3	5	3	2	5	5	2	84	63
15	4	4	4	4	5	5	4	4	2	4	4	3	4	4
		3	4	2	5	3	4	3	4	3	3	3	3	4
		4	4	3	2	4	4	5	5	4	4	3	76	65
16	2	2	1	2	4	5	2	2	2	2	2	1	2	2
		4	2	1	4	5	2	4	2	5	5	5	4	2
		1	2	5	2	1	2	4	5	2	2	5	49	58

17	4	4	5	4	3	1	4	4	5	4	4	3	4	4
		5	4	2	2	3	4	5	4	3	3	3	5	4
		5	4	3	1	5	4	3	1	4	4	3	73	64
18	3	3	3	3	4	4	3	3	1	3	3	1	3	3
		4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3
		1	3	3	1	3	3	4	4	3	3	3	59	54
19	3	3	1	3	5	5	3	3	3	3	3	4	3	3
		5	3	1	2	1	3	5	3	1	1	1	5	3
		1	3	1	1	1	3	5	5	3	3	1	60	46
20	2	2	3	2	2	3	2	2	5	2	2	4	2	2
		4	2	2	2	5	2	4	2	5	5	5	4	2
		3	2	5	5	3	2	2	3	2	2	5	52	61
21	5	5	3	5	2	3	5	5	3	5	5	1	5	5
		3	5	4	5	2	5	3	5	2	2	2	3	5
		3	5	2	3	3	5	2	3	5	5	2	81	60
22	3	3	5	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3
		5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	3
		5	3	5	1	5	3	4	3	3	3	5	69	71
23	4	4	4	4	5	2	4	4	1	4	4	2	4	4
		3	4	4	1	4	3	3	3	3	4	4	3	3
		1	3	3	1	4	4	5	2	4	4	3	69	57
24	2	2	5	2	4	1	2	2	5	2	2	5	2	2
		5	2	3	3	1	2	5	2	1	1	1	5	2
		5	2	1	4	5	2	4	1	2	2	1	54	46
25	2	2	5	2	4	5	2	2	4	2	2	4	2	2
		1	2	5	2	3	2	1	2	3	3	3	1	2
		5	2	3	2	5	2	4	5	2	2	3	55	50
26	3	3	1	3	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3
		1	3	4	2	5	3	1	3	5	5	5	1	3
		1	3	5	1	1	3	4	4	3	3	5	58	56
27	4	4	2	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4
		5	4	4	1	2	4	5	4	2	2	2	5	4
		2	4	2	5	2	4	3	2	4	4	2	69	58
28	3	3	5	3	5	4	3	3	1	3	3	3	3	3
		5	3	2	2	2	3	5	3	2	2	2	5	3
		5	3	2	2	5	3	5	4	3	3	2	62	59
29	2	2	5	2	2	4	2	2	5	2	2	5	2	2
		1	2	5	5	3	2	1	2	3	3	3	1	2
		5	2	3	1	5	2	2	4	2	2	3	57	46
30	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5
		4	5	3	1	3	5	4	5	3	3	3	4	5
		5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	83	78
31	5	5	3	5	3	1	5	5	4	5	5	4	5	5
		1	5	2	3	2	5	1	5	2	2	2	1	5
		3	5	2	1	3	5	3	1	5	5	2	78	53
32	4	4	3	4	3	3	4	4	1	4	4	3	4	4
		5	4	2	1	3	4	5	4	3	3	3	5	4
		3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	68	64
33	3	3	1	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3
		4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3
		1	3	4	1	1	3	2	2	3	3	4	60	53
34	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5
		2	5	1	3	1	5	2	5	1	1	1	2	5

		4	5	1	3	4	5	4	5	5	5	1	81	59
35	2	2	2	2	5	1	2	2	5	2	2	5	2	2
		5	2	5	5	3	2	5	2	3	3	3	5	2
		2	2	3	4	2	2	5	1	2	2	3	58	51
36	3	3	5	3	5	4	3	3	4	3	3	2	3	3
		5	3	2	5	5	3	5	3	5	5	5	5	3
		5	3	5	5	5	3	5	4	3	3	5	70	77
37	5	5	2	5	4	1	5	5	1	5	5	1	5	5
		5	5	3	5	1	3	3	3	3	4	4	3	3
		1	3	3	1	2	5	4	1	5	5	3	76	56
38	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4
		3	4	5	3	1	4	3	4	1	1	1	3	4
		5	4	1	2	5	4	3	3	4	4	1	72	53
39	5	5	3	5	5	2	5	5	4	5	5	2	5	5
		4	5	3	5	3	5	4	5	3	3	3	4	5
		3	5	3	4	3	5	5	2	5	5	3	86	70
40	5	5	3	5	3	2	5	5	5	5	5	3	5	5
		4	5	5	2	2	5	4	5	2	2	2	4	5
		3	5	2	4	3	5	3	2	5	5	2	84	63
41	4	4	4	4	5	5	4	4	2	4	4	3	4	4
		3	4	2	5	3	4	3	4	3	3	3	3	4
		4	4	3	2	4	4	5	5	4	4	3	76	65
42	2	2	1	2	4	5	2	2	2	2	2	1	2	2
		4	2	1	4	5	2	4	2	5	5	5	4	2
		1	2	5	2	1	2	4	5	2	2	5	49	58
43	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
		3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4
		3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	78	62
44	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2
		4	2	5	3	2	2	4	2	2	2	2	4	2
		1	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	46	38
45	5	5	3	5	1	3	5	5	2	5	5	1	5	5
		5	5	1	1	2	5	5	5	2	2	2	5	5
		3	5	2	3	3	5	1	3	5	5	2	74	63
46	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4
		2	4	5	3	1	3	3	3	3	4	4	3	3
		1	3	3	1	2	4	4	3	4	4	3	68	55
47	5	5	3	5	3	1	5	5	4	5	5	4	5	5
		1	5	2	3	2	5	1	5	2	2	2	1	5
		3	5	2	1	3	5	3	1	5	5	2	78	53
48	4	4	3	4	3	3	4	4	1	4	4	3	4	4
		5	4	2	1	3	4	5	4	3	3	3	5	4
		3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	68	64
49	3	3	1	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3
		4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3
		1	3	4	1	1	3	2	2	3	3	4	60	53
50	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5
		2	5	1	3	1	5	2	5	1	1	1	2	5
		4	5	1	3	4	5	4	5	5	5			

Anexo G
Artículo Científico



**Riesgos psicosociales y compromiso organizacional en los
enfermeros del Hospital San José Callao, 2017**

AUTOR:

Br. Flores García, Gisela Carmen

Escuela de Postgrado
Universidad César Vallejo Filial Lima

Resumen

El objetivo fue determinar la relación que existe entre los riesgos psicosociales y el compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017; la muestra estuvo constituida por 50 enfermeros del Hospital San José del Callao.

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño fue no experimental de tipo básica descriptivo y correlacional.

Se concluyó que la variable riesgos psicosociales está relacionada directa y forma inversa con la variable compromiso organizacional, según la correlación de Spearman de -0.460 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.001$ siendo menor que el 0.01.

Palabras clave: Riesgo psicosocial, compromiso organizacional, afectivo, continuidad, normativo, exigencias psicológicas, trabajo activo.

Abstract

The objective was to determine the relationship between psychosocial risks and organizational commitment in the nurses of the Hospital San José Callao, 2017; the sample consisted of 50 nurses from the Hospital San José.

The method used in the research was the hypothetical deductive, this research used for its purpose the design was non-experimental and the type was basic, descriptive and correlational.

It was concluded that the variable psychosocial risks is directly and inversely related to the organizational commitment variable, according to the Spearman correlation of -0.460, this result as moderate with a statistical significance of $p = 0.001$ being lower than 0.01.

Key words: Psychosocial risk, organizational commitment, affective, continuity, normative, psychological demands, active work.

Introducción

Los factores psicosociales son definidos como toda condición inadecuada que comprende organización, medio ambiente, satisfacción en el empleo, capacidades del trabajador, etc., presente en las áreas de trabajo y su interacción con ellos que pueden a llegar afectar la salud

de los trabajadores (Instituto Nacional de seguridad e Higiene en el Trabajo, 1997, OIT/OMS 1984). Entre los factores psicosociales más influyentes en la salud de los trabajadores se mencionan trabajar de noche, tareas repetitivas, monotonía, trabajar bajo presión constante carga laboral excesiva, posturas forzadas, ritmo de trabajo alto, no posibilidad de superación, etc., (Paoli, 1992; p.11).

Antecedentes del Problema

Londoño (2015) en su estudio sobre *influencia de los factores Psicosociales en la Salud percibida, el Burnout y compromiso del personal* exploró que factores manifiestan una alta relación estadística con efectos negativos como la sintomatología percibida y el burnout y, con un efecto positivo, el Engagement. La muestra estuvo conformada por 9.090 datos obtenidos de 13 instituciones de Colombia. Se encontró que la demanda física y mental, la claridad en el rol y puesto de trabajo, la seguridad, la manera como se percibe la equidad y la justicia en la retribución, la demanda emocional y la calidad de la relación con el jefe son los aspectos intralaborales que muestran una elevada capacidad de predecir los efectos evaluados.

Cutipa (2014) en su estudio sobre *clima y compromiso organizacional de los trabajadores de la Universidad Peruana Unión, Filial Juliaca, durante el periodo 2014 II*. Un estudio de corte transversal con un enfoque de tipo cuantitativo y correlacional. Con una población de 320 trabajadores de la organización y una muestra de 113 personas a las cuales se les aplicó la escala de Vilma Palma y Carrillo para medir Clima Organizacional y el Cuestionario de Meyer y Allen para medir el compromiso Organizacional, se obtuvo una relación positiva y estadísticamente significativa entre ambas variables, lo cual nos indica que a medida que mejora el clima organizacional de la institución también mejora el compromiso de los trabajadores de la institución.

Revisión de la literatura

Para la OIT (2016) los factores de riesgo psicosocial son las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, necesidades, cultura del trabajador, y consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, rendimiento del trabajo y satisfacción laboral.

Bajo este enfoque, Villalobos (2010) mencionó que son condiciones de cada persona que se puede dar del entorno laboral, lo que le rodea en diferentes niveles de exposición lo

cual puede ser perjudicial para la salud, a su vez genera acciones negativas en sus logros y productividad, así también en su salud, emociones y su aspecto social. (p.24)

Asimismo, la OMS (1984) explicó que el Riesgo Psicosocial es la interacción entre el trabajador, medio ambiente, la satisfacción laboral y las condiciones de la organización del trabajo por una parte; y, por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera y dentro del trabajo; que a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud y rendimiento y la satisfacción del trabajador.

Respecto al compromiso organizacional, Allen y Meyer (1997) explicó que es un estado caracterizado por el vínculo entre el trabajador y la empresa mencionaron que el compromiso organizacional es “un estado psicológico que se caracteriza por la relación del trabajador con la organización y que influye en la decisión del trabajador en seguir como miembro de la organización”. (p.34)

Para Jericó (2001), el compromiso es la motivación de perdurar y contribuir en una institución. Se diferencia de la satisfacción debido a que un profesional satisfecho no necesariamente está comprometido. El compromiso proviene tanto de la empresa como del colaborador, y la asociación que resulte de estos compromisos conllevará al crecimiento, separación o infidelidad.

Problema

El personal de enfermería constituye un pilar básico para la prestación de servicios debido a que se enfrenta a diferentes situaciones en el desempeño de sus labores las cuales pueden resultar estresantes, lo que trae consigo mucha tensión, tristeza y descontrol. Además, imperan horarios agotadores con turnos nocturnos, trabajos dominicales, en días festivos y fechas especiales lo cual interfiere en su vida social y familiar a lo que se agrega una mala remuneración (Bustillo, 2014; p.33).

El hospital San José del callao atiende diariamente a una población que incrementa el número de pacientes día a día mas no en infraestructura ni en personal asistencial, se observa diariamente el hacinamiento en las áreas de espera con pacientes que demandan una atención rápida y eficiente lo cual expone al personal de enfermería que se encarga de su atención directa. Por lo tanto es importante conocer los riesgos psicosociales a los que se

expone el personal de enfermería para ejecutar medidas preventivas y de control ya que de no hacerlo nos puede traer consecuencias negativas en su compromiso con la propia institución.

Objetivo

El objetivo general fue determinar la relación que existe entre los riesgos psicosociales y el compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.

También se ha podido determinar la relación entre el compromiso organizacional y los factores psicosociales en sus dimensiones: presión psicológica, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social y calidad de liderazgo, compensaciones y doble presencia.

Método

El método utilizado fue el hipotético-deductivo, ya que es la secuencia que sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica científica. La investigación es de tipo básica, descriptiva y correlacional.

El diseño es no experimental de corte transversal. Este estudio se realiza sin manipular deliberadamente las variables y sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.

Resultados

Para la obtención de los datos, se utilizaron los instrumentos validados y que permitieron identificar la relación entre los riesgos psicosociales y el compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José del Callao, 2017.

Se aplicó un cuestionario a los enfermos de 20 ítems que permitió evaluar los riesgos psicosociales y otro cuestionario de 18 ítems para medir el compromiso organizacional de los enfermeros en su centro laboral.

Correlación entre los riesgos psicosociales y el compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.

			Riesgos Psicosociales	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Riesgos Psicosociales	Coefficiente de correlación	1,000	-,460**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	50	50
	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	-,460**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	50	50

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

Correlación entre los riesgos psicosociales en su dimensión presión psicológica y el compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.

			Presión psicológica	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Presión psicológica	Coefficiente de correlación	1,000	-,416**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	50	50
	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	-,416**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	50	50

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

Correlación entre los riesgos psicosociales en su dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades y el compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.

			Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Coefficiente de correlación	1,000	-,437**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	50	50
	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	-,437**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	50	50

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

Correlación entre los riesgos psicosociales en su dimensión apoyo social y calidad de liderazgo y el compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.

			Apoyo social y calidad de liderazgo	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Apoyo social y calidad de liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	-,473**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	50	50
	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	-,473**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	50	50

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

Correlación entre los riesgos psicosociales en su dimensión compensaciones y el compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.1

				Compromiso
				Organizacional
		Compensaciones		
Rho de Spearman	Compensaciones	Coefficiente de correlación	1,000	-,424**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	50	50
	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	-,424**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	50	50

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

Correlación entre los riesgos psicosociales en su dimensión doble presencia y el compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017.

				Compromiso
				Organizacional
		Doble presencia		
Rho de Spearman	Doble presencia	Coefficiente de correlación	1,000	-,448**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	50	50
	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	-,448**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	50	50

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

Discusión

En relación a la hipótesis general, los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor $p= 0.001$ es menor a 0.01, podemos afirmar que la variable riesgos psicosociales está relacionada directa y de forma inversa con la variable compromiso organizacional. Por lo tanto, se acepta la hipótesis general y se rechaza la hipótesis nula.

Por lo expuesto Sarmiento (2012) expuso que los especialistas que trabajan en la institución de salud están expuestos en menor o mayor nivel a los factores de riesgo psicosocial intralaboral, por lo cual las acciones establecidas en la Organización deben estar encaminadas a la promoción y prevención, como a la intervención de los factores de riesgo psicosocial intralaboral. Además Arenas y Andrade (2013) lograron evidenciar que imperan

relaciones significativas entre los factores Psicosociales intralaborales y la experiencia del Engagement o el compromiso en el trabajo, por lo cual se destaca la pertinencia de incluir la mirada de la Psicología Positiva en el estudio de las condiciones de trabajo y su impacto en la salud de los trabajadores

Referencias Bibliográficas

- Allen, N. y Meyer, J. (1997) *Commitment in the Workplace. Theory. Research and Application*. California: Sage Publications.
- Cutipa, Á. (2014) *Clima y compromiso organizacional de los trabajadores empleados de la Universidad Peruana Unión Filial Juliaca, durante el periodo 2014-I. deficiente*. *Psicothema*; (19)1: 95-101.
- El Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) (2000) *Riesgos psicosociales*. Barcelona.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014) *Metodología de la Investigación (6ª Edic)*. México: McGrall Hill.
- ISL (2013) *Dimensiones de riesgos psicosociales en el trabajo*. Departamento de riesgos laborales. Chile.
- Londoño, M. (2015) *Influencia de los factores Psicosociales en la Salud Percibida, el burnout y compromiso del personal*. Barcelona
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61–89.
- Moncada S, Llorens C, Navarro A y Kristensen T. (2005). *ISTAS21: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (copsoq)*. *Arch Prev Riesgos Labor* 2005; 8(1): 18-29.
- Paoli, P. (1992). *Primera encuesta europea sobre el entorno de trabajo*. Dublín: Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.
- Sarmiento, M. (2012) *Factores de riesgo psicosocial intralaboral: Diagnóstico en personal terapéutico asistencial*. Bogotá.

DECLARACIÓN JURADA**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN****PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

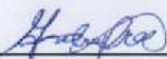
Yo, **Gisela Carmen Flores García** estudiante (), egresado (X), docente (), del Programa de **Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud** de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 31668540, con el artículo titulado

“Riesgos psicosociales y compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017”

declaro bajo juramento que:

- 6) El artículo pertenece a mi autoría.
- 7) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 8) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 9) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 10) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 28 de Mayo del 2017



Gisela Carmen Flores García

Anexo H

Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ



GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
DIRECCION REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO
HOSPITAL SAN JOSE



"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Callao, 27 de marzo de 2017

OFICIO N° 683 -2017-GRC / DE- UADI-HSJ

Lic. Gisela Carmen Flores García

Asunto: Autorización para Trabajo de Investigación

Presente.-

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarle cordialmente y comunicarle que se ha visto por conveniente autorizar el desarrollo del Trabajo de Investigación titulado "*Riesgos Psicosociales y Compromiso Organizacional en los Enfermeros del Hospital San José Callao, 2017*".

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de mi consideración y estima personal

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
DIRECCION REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO
HOSPITAL SAN JOSE
[Firma]
DR. GENIE DEXTRE UBALDO
DIRECTORA EJECUTIVA
C.M.P. 14438

ZICDU/MAAR/jcrdr

www.hsj.gob.pe
hospjose@hsj.gob.pe
docencia.hsj@gmail.com

Jr. Las Magnolias N° 475 – (Alt. Cdra.. 4 Av. Faucett)
Teléfonos: 3197830 Fax: 3199390
Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación



GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
HOSPITAL SAN JOSE



UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

Comité Institucional de Ética en Investigación

INFORME DE EVALUACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN N° 013-2017

Carmen de La Legua-Reynoso, 27 de Marzo de 2017

**MIEMBROS
DEL COMITÉ**

Presidente
DR. RENÉ EDWIN
CABRERA ROBLES
Médico

DR. MICHAEL
ALEXANDER AYUDANT
RAMOS
Médico

DR. ALAN GUEVARA
SILVA
Médico

Q.F. JUANA YOLANDA
RUMICHE PINGO
Químico-Farmacéutica

LIC. EDILICIA MARIA
CURI GAVILAN
Enfermera

LIC. ALICIA MÓNICA
ASCONA TAPIAZA
Enfermera

LIC. FRIDA ERMELINDA
BASURCO BURGOS
Enfermera

LIC. MILAGROS MENA
CÓRDOVA
Tecnóloga Médica

OBST. NILDA SOLEDAD
PINTADO PASAPERA
Obstetra

BIOL. PAULA BERRIOS
NUÑEZ
Bióloga

SR. JOSÉ ALEXANDER
CABREJOS IPANAQUÉ
Lego

Asistente Administrativo
SR. JEAN CARLOS RIEGA
DEL RÍO

Código del protocolo: 012-2017

Versión/fecha del protocolo: 001-27/03/2017

Hoja de información al paciente/sujeto (versión/fecha): No requerida

Título

"Riesgos Psicosociales y Compromiso Organizacional en los Enfermeros del Hospital San José Callao, 2017"

Investigadora:

Lic. Gisela Carmen Flores Garcia

Institución vinculada a la Investigadora:

Escuela de Post Grado - Universidad Cesar Vallejo

El *Comité de Ética en Investigación del Hospital San José*, en su reunión del 24/03/2017, tras la evaluación de la propuesta de la investigadora relacionada al asunto mencionado, y teniendo en consideración los siguientes aspectos:

1. Respeto de los principios de ética en investigación,
2. Interés científico y relevancia del estudio,
3. Grado de eventual perturbación a los pacientes y al funcionamiento del centro asistencial,
4. Beneficios para el paciente, la Institución y el país,
5. Consideraciones metodológicas del estudio.

Emite un dictamen de **APROBACIÓN SIN OBSERVACIONES**, en virtud de lo mencionado, se solicitará a la Dirección Ejecutiva del Hospital San José la emisión de la Aprobación Institucional del mencionado proyecto. Asimismo, el Comité de Ética en Investigación podrá hacer el seguimiento de la ejecución del trabajo de investigación dentro de los plazos establecidos por el cronograma del plan de investigación

Hospital San José
Comité de Ética en Investigación


Dr. René Edwin Cabrera Robles
Presidente del Comité de Ética en Investigación
CMP 15034

Anexo I



GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
HOSPITAL SAN JOSE
UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN



Comité Institucional de Ética en Investigación

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE INVESTIGACIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL SAN JOSÉ CALLAO, 2017.

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por la Br. Gisela Carmen Flores García, de la Universidad Cesar Vallejo. La meta de este estudio es: Identificar la relación entre los riesgos Psicosociales y el compromiso organizacional en los enfermeros del hospital San José Callao, 2017

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá completar una encuesta. Esto tomará aproximadamente 20 minutos de su tiempo. No se ha previsto compensación económica por su participación en el estudio.

La participación en este estudio es completamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento, sin que esto perjudique en forma alguna su relación con el investigador o con la Institución. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducido por la Br. Gisela Carmen Flores García.

He sido informado (a) de que la meta de este estudio es: Identificar la relación entre los riesgos Psicosociales y el compromiso organizacional en los enfermeros del hospital San José Callao, 2017

Me han indicado también que tendré que completar una encuesta, lo cual tomará aproximadamente 20 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a la Br. Gisela Carmen Flores García al teléfono 987111275.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a la Br. Gisela Carmen Flores García al teléfono anteriormente mencionado.

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha