



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Factores Psicosociales que Influyen en el Desempeño y
Satisfacción Laboral del Personal del Centro de Salud.
Pedernales. Ecuador. 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE LA SALUD

Autora:

Delgado Lainez Tatiana Jazmin (ORCID: 0000-0002-9162-6097)

Asesor:

Mg. Sanchez Vasquez Segundo Vicente (ORCID: 0000-0001-6882-6982)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria:

Este trabajo investigativo está dedicado primeramente a Dios por darme la vida, a mis hijas, a mi esposo mi compañero de vida, que con su cariño, amor y comprensión me han apoyado en todo momento y han hecho que logre una de mis metas, a mis padres y mis hermanas/o que han formado parte en este arduo camino.

Agradecimiento:

A mi tutor el Mg. Segundo Sánchez Vásquez, por toda su paciencia y su guía brindada en todo el trayecto de mi estudio.

A mi compañero de vida por su amor, comprensión y ayuda incondicional que me ha brindado siempre en alcanzar cada objetivo trazado.

A mis hijas por ser ese pilar fundamental para seguir alcanzando mis objetivos.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria:	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de anexos	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y Operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo	20
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Datos estadísticos descriptivos de las variables	25
Tabla 2: Distribución de frecuencias generales de variables	26
Tabla 3: Distribución de frecuencias de la variable de factores psicosocial y sus dimensiones	27
Tabla 4: Distribución de frecuencias de la variable de desempeño laboral y sus dimensiones	28
Tabla 5: Distribución de frecuencias de las variable de satisfacción laboral y sus dimensiones	29
Tabla 6: Correlación de hipótesis entre los factores psicosociales y el desempeño y satisfacción laboral	30
Tabla 7: Correlación de hipótesis ntre las dimensiones de factores psicosociales y el desempeño laboral	31

Índice de anexos

- Anexo 1** Tabla de Matriz de consistencia
- Anexo 2** Operacionalización de las Variables
- Anexo 3** Cuestionario de factores de riesgos psicosocial
- Anexo 4** Cuestionario de desempeño laboral
- Anexo 5** Cuestionario de factores de satisfacción laboral
- Anexo 6** Certificado de validación de instrumentos
- Anexo 7** Cuestionario de Factores psicosociales / Confiabilidad
- Anexo 8** Autorización de la aplicación del instrumento
- Anexo 9** Consentimiento informado
- Anexo 10** Datos sociodemograficos
- Anexo 11** Prueba de normalidad
- Anexo 12** Declaratoria de Originalidad del Autor
- Anexo 13** Autorización de Publicación en Repositorio Institucional
- Anexo 14** Evidencias de encuesta en Google Form

Resumen

El desarrollo de esta investigación se realizó con el objetivo de determinar la relación entre factores psicosociales y la influencia en el desempeño y satisfacción laboral del personal de salud, cantón Pedernales, Ecuador, 2021. Dentro del diseño metodológico se efectuó con el enfoque cuantitativo, de tipo aplicativo, no probabilístico, con diseño no experimental transversal. La población estuvo conformada por 50 colaboradores que laboran en el centro de salud del cantón Pedernales, la técnica utilizada fue la encuesta online mediante un link, la cual se transcribió los tres instrumentos en la aplicación de Google Forms. Para su confiabilidad se realizó una prueba piloto dando uso al Coeficiente Alfa de Cronbach resultando su fiabilidad de 0,85 para el cuestionario de factores psicosociales, el 0,83 para desempeño laboral y 0,87 para satisfacción laboral.

Como resultado se evidencio la correlación alta de significancia de 0,729 evidenciando a menor factores e riesgos mayor es el desempeño laboral, como resultado descriptivo se evidencio el 36% muchas veces se encuentran expuestos a factores de riesgo, el 36% casi nunca desempeñan sus tareas y el 30% casi nunca se encuentran satisfecho, concluyendo que existe una relación significativa entre factores psicosociales y el desempeño laboral ocasionando un conflicto para el personal de salud.

Palabras Clave: Factores psicosociales, Desempeño laboral, Satisfacción laboral.

Abstract

The development of this research was carried out with the objective of determining the relationship between psychosocial factors and the influence on the performance and job satisfaction of health personnel, Pedernales canton, Ecuador, 2021. Within the methodological design it was carried out with the quantitative approach, of applicative type, non-probabilistic, with a non-experimental cross-sectional design. The population consisted of 50 collaborators who work in the Pedernales canton health center, the technique used was the online survey through a link, which was transcribed the three instruments in the Google Forms application. For its reliability, a pilot test was carried out using Cronbach's Alpha Coefficient, resulting in reliability of 0.85 for the psychosocial factors questionnaire, 0.83 for job performance and 0.87 for job satisfaction.

As a result, a high correlation of significance of 0.729 was evidenced, showing the fewer factors and risks, the greater the job performance, as a descriptive result, it was evidenced that 36% are often exposed to risk factors, 36% almost never perform their tasks and 30% are almost never satisfied, concluding that there is a significant relationship between psychosocial factors and job performance causing a conflict for health personnel.

Keywords: Psychosocial risk factors, Job performance, Job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente los riesgos psicosociales se han convertido un problema relevante para salud y las organizaciones, dando paso a futuras investigaciones. Los factores psicosociales influyen de manera negativa en el área laboral lo que ocasiona un conflicto para la salud “los riesgos laborales son condiciones laborales que afectan de manera significativa la salud de una persona, desencadenando múltiples factores en el ambiente laboral” (OMS., 2015). Los riesgos laborales son factores que inciden en el entorno laboral afectando directamente la salud del trabajador.

En cuanto a la realidad problemática que existe en el personal de salud, se puede analizar que los factores psicosociales representan un alto riesgo en la salud debido a sus efectos de morbilidad, Uronen et ál. (2017), determinan el desempeño y satisfacción laboral son de gran interés para las entidades hospitalarias, con resultados positivos como la eficacia y eficiencia, y como resultado negativo lesiones y riesgo físico, desencadenado insatisfacción y bajo rendimiento laboral. Por ello, al identificar de forma temprana los factores de riesgo permiten reducir la cantidad de lesiones y enfermedades causadas que deterioran de manera progresiva la salud.

El personal de salud enfrenta situaciones a diarias aumentando los riesgos de contraer diversas enfermedades que afectan de modo evidente la salud del trabajador. La sobrecarga de trabajo, los horarios de trabajo, las relaciones interpersonales, equipos e inmobiliarios necesarios son factores inherentes que forman parte significativa en la exposición a diaria del personal de salud. La identificación temprana reducirá accidentes y/o enfermedades profesionales permitiendo que el trabajador aporte sus servicios de forma eficaz y eficiente dando como resultado el aumento de la productividad (Moriano, et ál., 2019).

La investigación realizada por Manosalva et ál. (2015), analizaron e identificaron la presencia de la relación entre el ambiente y el bienestar laboral en las organizaciones, a su vez, explican que estas han cobrado enorme relevancia en los últimos tiempos, ocasionando deterioro físico, mental y social. La productividad y el bienestar, son factores motivantes para un buen desempeño en las entidades de

salud, por ende, la identificación temprana aumentara el nivel de desempeño de los trabajadores.

Con respecto a la formulación del problema se han evidenciado que el personal sanitario se encuentra expuesto a varios factores de riesgo psicosocial lo que ha provocado un conflicto en las entidades de salud trascendiendo en los servicios brindados a los usuarios. Hoy en día, estos tipos de riesgos constituyen un problema importante en el contexto social, produciendo efectos como depresión agotamiento a causa de la falta de material e insumos médicos, y la sobrecarga de trabajo, y las largas jornadas de trabajo produciendo incomodidad reflejado en el desempeño y satisfacción de sus actividades diarias.

De acuerdo a lo antes mencionado surge como pregunta importante en la investigación ¿Cómo influyen los factores psicosociales en el desempeño y satisfacción laboral del personal del centro de salud, Pedernales, Ecuador, 2021?

Por lo tanto, se indica que, en el ámbito laboral, el personal de salud interactúa con las diferentes condiciones laborales que se ofrece cada día, de manera que esto influyen de forma significativa en la salud. Debido a la reciente demanda de cuidados y atención médica, el ritmo de trabajo y la carga laboral ha ido aumentando acompañado de una escasez de suministro médicos, perjudicando tanto a los centros de salud como al personal médico que se encuentra laborando actualmente. La falta de liderazgo por parte de las autoridades pertinentes, la falta de atención, gestión, compromiso, y comunicación son causas de los problemas en el centro de salud, que conducen al deterioro de la condición física y mental de los servidores públicos, reflejando estos malestares en el desempeño de las actividades laborales.

Por otra parte, si bien los factores de riesgos representan un problema, también se suma la insatisfacción de los trabajadores en los puestos que realizan sus actividades, lo que afecta el cumplimiento de sus tareas asignadas, provocando no solo daño físico, psicosocial, sino también en el liderazgo de las organizaciones. Los factores de riesgos no siempre causan desgaste en la salud, por lo que las estrategias y capacidades empleadas por los trabajadores dependerá en gran medida de minimizar su deterioro. El grado de la lesión puede alterar

negativamente, manifestándose en el desempeño y rendimiento del área de trabajo, lo que provocará emociones negativas del trabajador y diluirá su vida social debido a factores que afectan su entorno laboral (Acosta, el át., 2020).

Esta investigación surge debido a que se pretende identificar la causa del surgimiento de factores psicosociales que ocasionan deterioro en la salud de los trabajadores, la relación que existe entre estos factores y el desempeño laboral, además de la relación entre los factores causante de la satisfacción laboral. Este estudio permitirá determinar y evaluar los factores psicosociales que se encuentran presentes en el área de trabajo para reducir riesgos en la salud. Si bien hay problemas que no se pondrían cambiar, si existe la posibilidad de mejorarlos, por lo tanto, se podrá adoptar y trabajar en la implementación de medidas preventivas que contribuyan a tratar los efectos de riesgos psicosociales que generen problemas en la satisfacción y el desempeño laboral.

Para identificar, evaluar y medir el estudio se aplicaron cuestionarios certificados, validados y ajustados a estudios previos, que fueron realizados en investigaciones similares lo cual da su respectiva validez. Mediante la aplicación de estos instrumentos se pudo alcanzar los objetivos planteados en el trabajo de investigación. Por otro lado, al abordar el tema de riesgos psicosociales en el desempeño y satisfacción laboral se contribuirá a fortalecer un ambiente saludable y a su vez realzar los niveles de bienestar y productividad de los trabajadores, brindando un servicio de calidad. Por tal motivo, se espera que las autoridades pertinentes brinden la atención y tome como referencia este estudio, así como a futuras investigaciones bajo esta línea.

El objetivo General de esta investigación se basó en determinar la relación entre factores psicosociales y la influencia en el desempeño y satisfacción laboral del personal de salud, cantón Pedernales, Ecuador, 2021. Por su parte entre los objetivos específicos se plantearon los siguiente: Establecer la existencia de una relación significativa entre exigencias psicológicas y el desempeño laboral del personal del centro de salud, cantón Pedernales. Determinar la existencia de una relación significativa entre apoyo social y la satisfacción laboral del personal del centro de salud, cantón Pedernales. Comprobar la existencia entre la relación

significativa de doble presencia en el desempeño laboral del personal del centro de salud cantón Pedernales.

Con respecto a los objetivos planteados, se establecieron las siguientes hipótesis, siendo la hipótesis general la que indica que; Existe relación entre los factores psicosociales y la influencia en el desempeño y satisfacción laboral del personal del centro de salud. Pedernales, Ecuador, 2021. Como hipótesis específicas se plantea que, si Existe relación significativa entre la dimensión exigencias psicológicas y el desempeño laboral del personal del centro de salud, cantón Pedernales. Ecuador, 2021, Existe relación significativa entre la dimensión apoyo social y el desempeño laboral del personal del centro de salud, cantón Pedernales, Ecuador, 2021, Existe relación significativa entre la dimensión doble presencia y el desempeño laboral del personal del centro de salud, Pedernales, Ecuador, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes internacionales se mencionan que los factores de riesgo psicosocial hoy en día constituyen un problema a nivel mundial, tal como menciona Lee et ál. (2015), en su investigación de factores psicosociales recurrentes en funciones hospitalarias en China. Este estudio se tuvo como objetivo examinar las relaciones que existe entre los factores psicosociales y las lesiones recurrentes en el ambiente laboral. Esta investigación fue de tipo descriptivo y analítico, en la cual se efectuó un seguimiento minucioso a 492 personas de la salud expuestos a diferentes factores físicos, químicos y social, como resultado se evidenció que el 35% del personal estudiado tuvieron lesiones significativas por lo que mencionan que los efectos de los factores psicosociales son de alto riesgo debido a las lesiones recurrentes que se demostraron en su estudio, donde se encontró la presencia de tensión laboral, apoyo laboral, el desequilibrio esfuerzo-recompensa.

La identificación de factores de riesgos psicosociales son enfermedades ocupacionales, causando un conflicto social en las entidades de salud, Hruska y Barduhn (2021), en su estudio realizado en un hospital de Nueva York en la cual evaluaron factores estresantes a 69 médicos del área de emergencia, encontrando como resultado una alta elevación en conflictos sociales debido, actividades repetitivas, apoyo social disminuido, lo que han ocasionado síntomas de depresión y alterando en el sueño, causando un impacto negativo en el desempeño laboral de los trabajadores de salud. La gravedad y la aparición de múltiples síntomas asociados a la salud mental de los trabajadores resulta alarmante constituye un desafío día a día por las autoridades competentes.

La salud del personal sanitario es un factor fundamental dentro de las organizaciones, Grant., et ál., (2018), realizó un estudio en la India sobre el mejoramiento de la motivación y el desempeño laboral enfocado a trabajadores de la salud, se ejecutó un estudio a 38 centros de salud en el cual se realizó una encuesta que incluyo conexión social, actitudes y comportamiento de trabajo, autoeficacia, satisfacción en el trabajo, los resultados obtenidos mostraron alza estadística de intervención en el control y mejoramiento en trabajo en equipo, por lo tanto se concluyó que los trabajadores de primera línea entre más motivados se

encuentren mejor será su desempeño. El modelo de incentivo y motivación refuerza el desempeño y la satisfacción de los trabajadores.

La aparición de factores psicosociales conduce a un deterioro en la salud, según Sorce., et ál., (2020) en un estudio realizado en Brasil tuvo como objetivo identificar factores psicosociales asociados al síndrome de Burnout a 293 profesionales de la salud. Este estudio fue transversal con enfoque cuantitativo, se aplicó un cuestionario en la cual reflejo como resultado la prevalencia del síndrome de Burnout asociado al desgaste físico y emocional de los trabajadores, concluyendo que el bajo control de identificación de factores psicosociales en el trabajo se asocia al síndrome de Burnout, por lo que consideran necesario desarrollar acciones que promuevan la autoestima y autonomía de los trabajadores mejorando factores que desencadenan riesgos en la salud.

Los factores psicosociales son aquellas condiciones que suelen deteriorar la salud de una persona, en un estudio realizado en España por Fonseca., et ál., (2020), tuvo como objetivo evaluar los factores psicosociales en el personal de urgencias en la atención primaria, este estudio fue descriptivo de tipo transversal en la cual participo 51 colaboradores profesionales de la salud. Se aplicó el instrumento F-Psico=3.1 el cual permitió evaluar factores psicosociales presentes en el área laboral. Como resultado reflejo la carga de trabajo y la autonomía son cifras relevantes que influyen en el desempeño de tareas, por lo tanto, concluyen que la carga de trabajo causa un deterioro físico y mental en la salud de los profesionales por lo que se debe aplicar medidas y políticas preventivas para disminuir factores de riesgos psicosociales presentes en las entidades de salud.

Las condiciones laborales efectivas representan un alto grado de satisfacción, en la investigación realizada por Rivera-Rojas., et ál., (2021), en profesionales de salud en Chile, se plantearon como objetivo establecer relación de factores de riesgos psicosociales y la satisfacción laboral de los profesionales oncólogos, este estudio fue no experimental transversal con enfoque cuantitativo, en la cual se aplicó la encuesta SUSESO-ISTA 21 para evaluar los factores psicosociales y S20/23 cuestionario de satisfacción laboral, la cual dio como resultado alza significativa de riesgos de exigencias psicosociales y doble presencia lo cual implica una

insatisfacción laboral. Concluyendo que los profesionales de la salud perciben alto riesgo psicosocial en el área de trabajo y una menor satisfacción laboral lo que esto a su vez influyen en la calidad de la prestación de servicio.

Los efectos que causan los factores psicosociales en la salud resultan preocupantes para las entidades públicas, en un estudio realizado por los investigadores Sureda y Sesé (2019), realizado en un hospital de España en la cual tuvieron como objetivo determinar factores de riesgos psicosociales que generan conflicto e influyen en la satisfacción laboral, este estudio fue transversal con enfoque cuantitativo, los cuestionario utilizados en esta investigación fue la herramienta F-Psico la cual evalúa los factores psicosociales, también se dio uso al cuestionario de Font Roja, como resultado se obtuvo que a mayor riesgo psicosocial mayor conflicto se dará en la organizaciones, y a menor satisfacción laboral menor desempeño de tareas.

Como conclusión determinaron que existe un conflicto laboral en los lugares de trabajo que influyen en la salud de los profesionales, promocionando la prevención e identificación de riesgo para reducir los riesgos y aumentar la satisfacción laboral.

El bienestar de la salud laboral representa un trabajo arduo para las organizaciones, Gutiérrez., et ál., (2020), realizando una revisión sistemática en diferentes artículos sobre el desempeño laboral en las organizaciones, lo que concluyeron que existen factores significativos que desencadenan un desempeño laboral bajo, lo que genera estrés y depresión en los trabajadores. Para que exista un mayor desempeño laboral se debe aplicar estrategias de intervención en la identificación de factores que ocasionan un bajo desempeño laboral, aplicar políticas que realcen la satisfacción de los trabajadores garantizando el bienestar y la salud de los profesionales.

La satisfacción laboral es un determinante primordial para la calidad de la atención, Pocel-Galvez, et ál. (2014), en su estudio realizado al personal de enfermería en un hospital de Argentina, se planteó como objetivo la edificación de un instrumento para medir la satisfacción en el área laboral, la elaboración de este instrumento se adaptó al cuestionario de Font Roja. El estudio fue transversal y como muestra a 314 enfermeras, el cuestionario aplicado dio como consistencia interna de 0,75 y la

varianza explicativa de 63,67%. Dando como resultado la validez y confiabilidad de dicho instrumento. A su vez se confirmó que la reducción de las dimensiones como ambiente laboral, relaciones laborales, motivación y reconocimiento son ítem significativos para confirmar la fiabilidad de este cuestionario.

El sector de salud es la primera puerta de entrada para los diferentes niveles de atención, para Kitsios y Kamariotou (2021), los trabajadores de la salud deben de estar plenamente satisfecho en sus puestos de trabajo para brindar una atención de calidad, tal como menciona en su estudio realizado a trabajadores de un hospital público en Grecia, en el cual tuvo como objetivo analizar los factores motivantes para el desempeño y satisfacción de los colaboradores, como resultado se conoció que entre más motivados se encuentren los trabajadores mejor será su desempeño, la recompensas también se reflejaron como papel secundario en el desempeño laboral. Concluyeron que para mejorar el rendimiento de los mismos se debe proporcionar un clima adecuado, de la tal manera, que se debe reconocer el esfuerzo realizados por cada uno de ellos.

La implementación de nuevos servicios son partes de los avances de la ciencia, en la investigación de Sungsoo y Seongwoo (2019), realizada en Corea, tuvo como objetivo identificar factores que incide en la satisfacción laboral en la calidad de vida de 119 paramédicos del 911. Este estudio fue transversal con enfoque cuantitativo, se realizó una encuesta para identificar los factores determinantes que deterioran la salud de los trabajadores, la cual dio como resultado que a mayor satisfacción laboral mayor calidad de vida tendrán, la presencia de fatiga y estrés laboral son determinantes que deterioran la salud de los paramédicos. Por lo tanto, se debe implementar medidas de prevención como tiempo suficiente para su descanso, reducción de horas laborales para disminuir el riesgo que desmejoran su salud.

La identificación temprana de las necesidades de los trabajadores permite modificar factores de riesgos en el ambiente laboral, Reynaldos (2016), en su investigación realizada en Chile basada en la salud y los desafíos presente en un trabajo, indica que efectuó una revisión bibliográfica detallada de los diferentes conceptos de autores sobre la relevancia de la detección temprana de factores psicosociales en la cual, menciona que los factores de riesgo causan impactos negativos en la salud.

En sus estudios indica que se han realizado diferentes investigaciones en las cuales se evidencia el deterioro y daño perjudicial en la salud y seguridad del trabajador, particularmente en correlación entre enfermedades cardiovasculares y trastornos mentales, musculoesqueléticos y degenerativos crónicos, esto a consecuencias de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo y las necesidades que implica al área laboral.

La salud física, mental y social son factores que se encuentran los trabajadores expuestos a diarios, Hansen, et ál., (2012), en su investigación realizada en Dinamarca al personal de salud, tuvieron como objetivo comparar el estado de salud y la exposición a diferentes factores ambientales en el lugar de trabajo, además de esto examinaron la asociación entre los factores del entorno laboral físico y psicosocial, para la realización de este estudio se aplicó un cuestionario al personal de salud dando como resultado síntomas de lesión musculo esquelético con un 42%, seguido demandas emocionales con un 29%, se concluyó que el personal de salud está expuesto a diario a demanda de fuerza física, ocasionando el deterioro en la salud. La salud mental de los trabajadores ocasiona una alteración en el sueño. Para mejorar el clima laboral se necesita la dotación de mecanismo de apoyo para prevenir los efectos negativos en la salud.

En la investigación de trabajo psicosocial y la realidad asociadas a las tareas laborales en Suecia Anskär et al. (2019), refieren la determinación y legitimidad de las tareas asignadas a los trabajadores, en este estudio trabajaron con las dos variables entorno laboral y la utilización del tiempo, siendo así que los participantes del estudio fue todo el personal de salud, al cual se le aplicó el cuestionario de Copenhague que se encuentra basada en una lista de tareas a las que se dedica el personal de salud. Reflejando como resultados que el 27% de tareas designadas a los trabajadores eran innecesarias, por lo tanto, se evidencio una afección significativa en el entorno psicosocial en función del rol profesional. De tal manera que los autores concluyeron que es importante desarrollar mejores prácticas organizacionales promoviendo la salud mental y el bienestar físico y social en los profesionales evitando una sobrecarga de trabajos innecesario.

La satisfacción laboral es un factor relevante en la salud ya que influyen en la productividad y el bienestar saludable, tal como mencionan Lu et al. (2019). Los autores realizaron su investigación en China, la cual se asentó en la identificación factores que se encuentren asociados a la satisfacción laboral y el desbalance en el desempeño laboral. En su estudio, los autores realizaron una revisión de 59 artículos científicos relacionados al objetivo planteado. Como resultado se conoció que la satisfacción está estrechamente relacionada con el entorno laboral, el empoderamiento estructural y el compromiso de las entidades, por lo cual se demuestra que los riesgos psicosociales juegan un papel importante en el rendimiento y satisfacción laboral. Concluyendo que las enfermeras se encuentran expuestas a diarios a factores de riesgo por las extensas jornadas de trabajo, sobre carga laboral ocasionando efectos negativos en la salud.

El desempeño laboral son principios fundamentales para un excelente servicio. El estudio realizado en la India por Arpama, et al. (2020), sobre la afluencia de riesgos en el ejercicio laboral de trabajadores de la salud, plantearon como objetivo la identificación de principales factores que afectan el buen desempeño de sus actividades. En este estudio participó todo el personal de salud comunitario y se basó en una investigación de tipo descriptiva y observacional con enfoque cualitativo. Entre sus resultados se encontró que las principales limitaciones para un buen desempeño laboral es la disposición de recursos, las condiciones de trabajo y la gestión de apoyo son factores que inciden en el desempeño laboral.

La satisfacción laboral es un indicador de bienestar en la calidad de vida laboral, en un estudio realizado en Turquía por Tarcan, et ál., (2017), en el cual tuvo como objetivo determinar la relación entre las percepciones del agotamiento y la satisfacción laboral en el área de emergencia. El estudio fue descriptivo con enfoque cuantitativo. Para la recopilación de la información se izó uso del cuestionario de satisfacción laboral de Minnesota, en la cual evalúa la satisfacción interna, satisfacción externa y satisfacción general, dando como resultado un alza significativa entre el agotamiento emocional y la despersonalización son predictores significativos afectando la satisfacción laboral en los 250 colaboradores de salud causando un bajo rendimiento laboral.

Para fundamentar los antecedentes nacionales se hará uso a estudios previos, Ruiz (2019), en su trabajo de titulación sobre la incidencia del clima y la satisfacción laboral determinó que existe relación en la asistencia al usuario. El autor realizó una investigación del tipo descriptiva y transversal con un enfoque cuantitativo. Realizando un test de preguntas acopladas al modelo Moncada, Navarro y Kristensen, a una población de 145 trabajadores de la salud dando como resultado el 70% consideran que existe una alta interacción en el entorno que se desenvuelve. Concluyendo con que se deben considerar los factores relacionados con un entorno saludable para el trabajador, cubriendo las necesidades físicas y tecnológicas en el área laboral, de manera que puedan mejorar las condiciones psicosociales, además de desarrollar políticas para el bienestar de la organización.

El personal de salud se encuentra expuesto a diarios a diferentes factores de riesgo, tal como mencionan Vega y Castillo (2020), en su investigación realizada en Ecuador en el centro de salud de Latacunga, la cual realizaron un estudio cuantitativo – descriptivo de corte trasversal, se dió uso al instrumento de Font Roja estructurado que constó de 26 preguntas para identificar los riesgos que influyen en el rendimiento laboral. En cuanto a los resultados se evidenció que el factor de motivación representa mayor porcentaje seguido la carga laboral. Concluyeron que el personal de salud presenta falta de motivación por parte de las autoridades y sobrecarga laboral debido a las extensas horas de trabajo, por lo que mencionan que se debe implementar adoptar medidas preventivas que permitan disminuir el índice de riesgo realzando el rendimiento y satisfacción laboral.

El ambiente laboral y el desempeño laboral son indicadores que permiten lograr el éxito en las organizaciones, Palacios (2019), en su estudio sobre determinación de influencia del clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de salud del distrito provincial de Manabí, fundado en método lógico deductivo, se utilizó como instrumento un cuestionario de 98 preguntas, para la confiabilidad de dicho instrumento realizaron la prueba Alfa Cronbach con resultados de 0,914 de confiabilidad, evidenciando una correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Concluyendo que se observa índices altos en cuanto a los cargos y tareas asignadas lo que ocasiona un bajo rendimiento, por

lo tanto, defienden que debe trabajar en políticas y estrategias que permitan mejorar el clima laboral.

En un estudio realizado por Benítez (2017), en Ecuador se planteó como objetivo el de determinar riesgos psicosociales presentes en el personal de salud. En este estudio participaron 21 enfermeras, a las cuales se aplicó el test ISTA-21 basado en preguntas asociadas a los factores de riesgos psicosociales, esta investigación fue de tipo no experimental con un enfoque cuantitativo. Como resultado se obtuvo que existen dimensiones con el 57% de alteración, existiendo un porcentaje significativo en lo cual se encuentran expuestas las enfermeras, por ello es necesario buscar estrategias de un clima laboral cálido y eficiente, suplir las necesidades y brindar un ambiente laboral saludable desarrollando modelos y políticas que beneficien a los trabajadores y aumenten el desarrollo de las organizaciones.

En la investigación de Vallejo, et al. (2019), sobre riesgos psicosociales que influyen en la prestación de servicio del personal médico. Realizaron un estudio descriptivo con enfoque cuantitativo a 57 médicos familiares que se encuentran expuestos a diferentes factores que inciden en el contexto social. Aplicando un cuestionario de identificación de factores psicosociales, dando como resultado el 43% manifestaron signos de enfermedad asociado a los diferentes riesgos que se desarrollan durante la práctica diaria. De manera, que los mismos autores concluyen que los factores que se encontraron afectan de forma negativa en la salud de los profesionales, por ello, se debe intervenir de manera inmediata.

En un estudio sobre riesgo en el contexto social realizado por Intriago (2018), realiza un análisis sistematizado refiriendo que la normativa tanto nacional como internacional debe considerar los riesgos psicosociales como un problema laboral que afecta directamente la salud de los trabajadores. Menciona que estos se deben registrar en la normativa laboral ecuatoriana, resultados demostrados en investigaciones son pruebas demostrativas trae consigo varios interrogantes que pueden ser analizados. Sin embargo, hay aun dificultad en la incorporación en la ley que faculta y protege al trabajador, por ello es necesario que la ley de derecho laboral enfatice y promulgue la normativa en las organizaciones y que estas a su

vez sean aplicadas dando cumplimiento a la seguridad del trabajador, salvaguardando la integridad física, psíquica y social los mismos.

Cada día es un desafío para los servidores de la salud, Figueroa, et ál. (2018), realizaron un estudio sobre la seguridad de la salud y la influencia en el desempeño laboral. En el mismo plantearon la relación que tiene la seguridad del personal de la salud en cuanto a su desempeño de tareas diarias. En este estudio participó todo el personal de las entidades de salud como el personal administrativo y operativo. Como resultado se evidenció que los puestos de trabajo, el medio ambiente y las condiciones de trabajo, son factores que se encuentran deteriorados, ocasionando un malestar físico y mental en los colaboradores de la salud.

Para fundamentar las teorías en la presente investigación se consideraron las siguientes:

La teoría factores de riesgo psicosociales existente en los lugares de trabajo, se fundamenta en la teoría de Karasek del modelo Demanda-Control-Apoyo Social, citada por Rodrigues, et ál. (2020), la cual se encuentra fundamentada en la identificación de factores psicosociales que se encuentran expuestos el personal de salud. Al referir demanda se asocia a la asignación de tareas individuales del trabajador, en cuanto al control, hace referencia a las capacidades y autonomía que tiene el trabajador para desempeñar actividades diarias. Los resultados negativos causan desequilibrio en la salud, ocasionando lesiones significativas con signos de alarma en trastornos músculo-esqueléticos a consecuencia del desgaste físico y emocional, desarrollando bajo rendimiento e insatisfacción laboral.

El modelo desequilibrio entre Demanda-Recompensa es la interacción entre un esfuerzo alto frente a bajo nivel de recompensas recibidas a largo plazo. El esfuerzo y exigencias por parte de las entidades y el trabajador son más elevados por la recompensa recibida por lo que se considera una amenaza para la salud en el trabajo. La demanda implica disposición del personal, tiempo para realizar una tarea asignada por lo cual dependerá del ritmo, volumen y la intensidad que se realice un servicio específico. En cuanto a las recompensas del trabajo se considera como la forma para responder a la demanda de trabajo y dependerá de la

recompensa dada por parte de las entidades a sus colaboradores. Existen diferentes modalidades para responder la demanda y recompensa. Como material o monetaria, está el salario y el beneficio recibido; en lo ético y moral está el trato y la motivación que reciben los trabajadores (Neffa, 2015).

Los modelos presentados de factores de riesgos psicosociales de alguna manera son ajustados a la exposición de factores psicosociales que se desencadena por falta de determinantes en una organización. El equilibrio y desajuste que exista entre la demanda-control-apoyo social-exigencias, son factores determinantes que influyen en la salud física, mental y social en el trabajador, las condiciones de trabajo inadecuadas desencadena en enfermedades a largo tiempo lo cual vuelve susceptible al trabajador, por lo que se hace referencia a los dos modelos antes mencionados como respuesta a la identificación de factores psicosociales asociados al desempeño y satisfacción del trabajador, de tal manera que se busca intervenir y adoptar medidas preventivas para mitigar riesgos que causan desequilibrio en el desempeño laboral.

En base a la variable independiente menciona al desempeño laboral surge el modelo de Campbell que se basa en medir el desempeño laboral mediante tres componentes principales, de manera que permitirá orientar al empleador a identificar factores causantes del rendimiento laboral. Las competencias que refiere el modelo de Campbell son; Desempeño Laboral que indica las acciones y conductas de los trabajadores para la realización y logros de las organizaciones; Desempeño Contextual hace referencia al comportamiento y ejercicio profesional para la ejecución de servicio; y el desempeño Contraproducente u Organizacional que refiere al comportamiento de manera involuntaria para causar un desequilibrio en las organizaciones. Estas son habilidades, destreza, actitudes que al estar en un buen equilibrio fomenta el potencial físico, mental y social, que permiten un buen desempeño laboral (Bautista et al., 2020).

En base a la variable interdependiente menciona la teoría de Frederick Herzberg citado por Lavoie y Labrecque (2010), refiere la motivación-higiene modelo basado en el estudio del comportamiento de un individuo en el ámbito y satisfacción laboral, por lo cual considera estos dos determinantes como referencia. El factor de higiene

se caracteriza por factores externos al rol de trabajo como capacidades, liderazgo de la organización, condiciones laborales, seguridad en el trabajo. En cuanto a factores de la motivación se caracteriza por factores internos del ambiente laboral como; variedad de las tareas asignadas, reconocimiento, responsabilidad, independencia y autonomía.

El modelo de Herzber se direcciona a obtener información individual del trabajador en cuanto a la satisfacción del rol que desempeña, la motivación es un pale fundamental e importante ya que si el trabajador está satisfecho incrementan se vuelven innovadores, incrementan su autoestima con resultado de elevación del rendimiento laboral.

La presente investigación se consideró las siguientes definiciones conceptuales:

Los factores de riesgos psicosociales son eventos o situaciones que comprometen salud de una persona, estos daños suelen aparecer de manera progresiva con una alta probabilidad de generar secuelas graves como física y psicosocial. Los factores psicosociales son condiciones que comprenden aspectos del puesto de trabajo, entorno del trabajo, clima relacionada a las funciones laborales, por otra parte, define que la interacción que existe entre el trabajo y el medio ambiente es resultado de la satisfacción personal a través de la percepción y experiencia que interviene en el rendimiento y en la satisfacción (Juárez, 2017).

Los factores psicosociales pueden aparecer de forma silenciosa causando daño en la salud, esto se asocia a las condiciones del entono laboral y satisfacción individual, desencadenado en un deterioro de la salud y por tanto, afectando de manera indirecta el desempeño y satisfacción del trabajador, tal como menciona Candia y Pérez (2016), citando al modelo de Moncada, en sus definiciones:

Exigencias psicológicas en el trabajo: se define como la cantidad, aceleración y ritmo de trabajo que ejerce un trabajador al realizar un determinado servicio y que muchas veces estas actividades suelen ser rebasadas.

Trabajo activo y desarrollo de habilidades: Se define como la autonomía que tiene un trabajador para decidir o tomar decisiones en cuanto al trabajo a desempeñar.

Desarrollando capacidades y habilidades que beneficien y cumplan los objetivos de las entidades organizacionales.

Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo: Se define como las actitudes y conductas de los líderes de una empresa, el cual genera compromiso, responsabilidad y liderazgo en planificar y distribuir de manera equánime la designación de una determinada actividad. También menciona a la relación interpersonal y la habilidad de comunicación y adaptación a una organización.

Compensación: Hace referencia al reconocimiento gratificante que puede ser de manera salarial o prestaciones. También incluyen el respeto de los derechos del trabajador y el trato justo, cubrir las necesidades laborales y disponibilidad del lugar de trabajo y la estabilidad laboral.

Doble presencia: Hace referencia a las exigencias de tareas laboral y tareas domésticas que influyen y afectan el desempeño laboral, repercutiendo en la salud del trabajador.

El cuanto la variable dependiente “desempeño laboral” según diversos autores son acciones y actitudes de comportamientos percibidos por parte del trabajador. Existe un sinnúmero de criterios que se pueden medir al evaluar el servicio laboral, tal como define Matabanchoy, et al (2018) indicando que el desempeño es aquella labor, conducta y cumplimiento de tareas realizadas por el personal que se encuentra en un determinado lugar de trabajo.

El desempeño laboral hace referencia a la capacidad, habilidad, y cualidades que posee un individuo al ejercer su trabajo, por lo cual la motivación es un referente para brindar un servicio con excelencia tal como lo mencionan Salgado y Cabal (2011) en sus definiciones:

Desempeño de tarea: Hace mención a la observación de tareas asignadas durante la ejecución de actividades. Estas a su vez permiten tomar decisiones, y capacidad de liderar y organizar con resultados de resolución de problemas. Estas pueden de manera escrita, gráfica y concretas.

Desempeño contextual: Se define como el esfuerzo individual relacionado directamente con el puesto de trabajo, en mención a la iniciativa y el compromiso para desempeñar determinada función.

Desempeño organizacional: Se refiere a técnicas encaminadas a logros y recompensas de una organización, creando sentido de responsabilidad y compromiso del empleado y empleado.

En cuanto a la variable independiente define la “*satisfacción laboral*” según lo mencionado por Wyrwa y Kaźmierczyk (2020), como ausencia de enfermedad y/o factores que causan daño a la salud. Son actitudes y comportamientos que se asocian entre el trabajador y el ambiente laboral, por lo cual la satisfacción es el cumplimiento y disposición de las expectativas por parte del empleado y empleador.

Los resultados del bienestar físico, social y mental pueden resultar positivos y/o negativos, los resultados negativos son los que desencadenaran factores que se consideran riesgo para la salud y el desempeño laboral, los resultados positivos son respuestas efectivas del cumplimiento de las necesidades y de expectativas por parte de la institución percibida por el trabajador (García, et al., 2016).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: El presente estudio es aplicable porque se logró identificar los riesgos psicosociales que se encuentran expuestos el personal de salud y la relación que tiene en cuanto a su desempeño y satisfacción en el lugar de trabajo, se obtuvo la información y hallazgos para la respectiva ayuda a la resolución de la problemática. Se realizó una investigación con enfoque cuantitativo, por el cual logró identificar las relaciones causales que interfieren en el desempeño y satisfacción laboral. De manera que fue un estudio correlacional ya que existe relación entre las variables y la investigación. En cuanto al diseño de investigación este fue no experimental debido a que se centrará directamente en la precisión de las variables y sus dimensiones e indicadores para luego ser analizados (Hernández et al., 2010).

Diseño de investigación: De la misma manera se realizó un estudio transversal en la cual se recolecto la información en un solo tiempo con un periodo de 6 meses de duración. Esta investigación se pudo identificar las causas que comprometen la salud física, mental y psicosocial que desencadenaron en efecto el malestar de los trabajadores y el descontento de muchos de ellos, y como efecto a ello se evidenciándose en el desempeño y satisfacción laboral. No obstante, la causa de insatisfacción e incapacidad laboral como efecto se da las conductas agresivas, e intenciones laborales bajas, a consecuencia de estos factores que inciden en el trabajo como resultado accidentes laborales y productividad baja.

Por lo tanto, se ha verificado la consistencia de la investigación con la matriz correspondiente (Anexo 1).

3.2. Variables y Operacionalización

Variable Dependiente: Factores de riesgo psicosociales

- **Definición conceptual:** Según Moncada, et ál., (2005) que son actividades diarias que desempeñan el trabajador en la cual suele verse afectada debido a la exigencias y demanda exigidas por el empleador, afectando el bienestar físico, psíquico y social.

- **Definición operacional:** Dentro de la investigación se considera las 5 dimensiones de Moncada en la cual menciona; las exigencias psicológicas en el trabajo, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo, compensación y doble presencia.
- **Indicadores:** Dentro de la investigación cuantitativa se consideró 14 indicadores, 20 ítem de preguntas, que permitirá medir las características de los factores psicosociales.
- **Escala de medición:** La escala de medición LIKER se izó de manera ordinal como; nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre, siempre.

Variable independiente: Desempeño laboral

- **Definición conceptual:** Desempeño laboral son aquellas actitudes que adopta la persona que estos a su vez son relevantes para lograr sus objetivos dentro de una organización lo cual como respuesta la efectividad y eficacia del trabajador (Salgado y Cabal., 2011).
- **Definición operacional:** En el estudio realizado para la medición del desempeño laboral se consideran 3 dimensiones las cuales componen; desempeño de tarea, desempeño contextual, desempeño organizacional.
- **Indicadores:** El presente estudio se consideró 15 indicadores y 15 ítem de preguntas que hacen mención al desempeño laboral.
- **Escala de medición:** La presente investigación se izó de manera ordinal como; nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre.

Variable independiente: Satisfacción laboral

- **Definición conceptual:** Según Sánchez y Medina (2017), definen como sensaciones y comportamiento que desarrolla mediante el equilibrio de una necesidad y el bienestar físico mental y social.
- **Definición operacional:** Dentro del estudio se utilizará el cuestionario González (2018), validado en medir la satisfacción laboral en la cual se consideran 9 dimensiones como; Satisfacción por el trabajo, tensión relacionado al trabajo, competencia profesional, presión del trabajo, promoción profesional, relación interpersonal con sus jefes, relación interpersonal con los compañeros, características extrínsecas de estatus, monotonía laboral.

- **Indicadores:** De la misma manera se consideró 19 indicadores con sus 24 ítem de preguntas que permiten medir el nivel de satisfacción laboral.
- **Escala de medición:** La medición de este estudio se izó de manera ordinal como; no satisfecho, indiferente y satisfecho.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Los autores Hernández et ál., (2010) definen a la población o universo como el conjunto de elementos con características e interés similares. Con mención a esto el universo de la investigación la población estuvo conformada por 50 personas de la salud como; médicos, enfermeras/os, auxiliares, técnicos en atención primaria pertenecientes al centro de salud del cantón Pedernales.

- **Criterios de inclusión:** se consideró a los auxiliares y técnicos de atención primaria del centro de salud pedernales.
- **Criterios de exclusión:** en este estudio se excluyó al personal al personal de estadística, personal de limpieza.

Muestra: En este sentido los autores Hernández-Sampieri et ál (2014), definen la muestra no probabilística a la elección de elementos relacionadas a las características del investigador. Por lo tanto, la muestra es de tipo censal siendo el tamaño de mi muestra igual a la población de estudio considerando toda la población constituida por 50 participante.

Unidad de análisis: la unidad de análisis: Constituye la población a estudiar las cuales serán; 15 médicos generales, 5 médicos familiares, 15 enfermera incluyendo las rurales, 4 odontólogos, 3 obstetra, 3 auxiliares de laboratorio, 5 técnicos en atención primaria.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

La técnica empleada es esta investigación fue la encuesta o test de evaluación online mediante la aplicación de Google Forms previamente certificados y validados en anteriores investigaciones. Por tanto, se utilizó esta modalidad que permitieron identificar, evaluar y medir los factores psicosociales asociados al desempeño y satisfacción laboral. Siendo previamente estructurado y adaptados con opciones de

preguntas y respuesta, lo cual permitió un análisis estadístico de una forma más concreta y sencilla.

El instrumento que se utilizó para la variable independiente de factores psicosociales fue el cuestionario realizado por Abanto (2018), en el cual se acopló al modelo de Moncada, et ál (2005), la cual se basa en identificar y medir los factores psicosociales que se encuentran presente el entorno laboral de los trabajadores de la salud. Este cuestionario consta de 20 preguntas en la cual hace mención a las 5 dimensiones de factores psicosociales, por lo que no fue necesario modificar el instrumento. La aplicación de este cuestionario fue online mediante un link proporcionado por la aplicación de Google Forms, la cual tuvo una duración de 10 minutos por participante.

Las preguntas estuvieron divididas por ítem de acuerdo a las dimensiones. Del 1 al 5 que corresponde a las exigencias psicológicas, de 6 a 10 ítem de preguntas corresponden al control sobre el trabajo, de 11 al 15 ítem de pregunta corresponde al apoyo social, 16 al 18 ítem corresponde a la compensación del trabajo y del 19 al 20 corresponden a la dimensión doble presencia. Como respuesta a la puntuación de la escala de preguntas encontramos que nunca con puntuación de 1, casi nunca con 2, algunas veces 3, casi siempre 4, siempre 5.

El segundo instrumento que se utilizó para la variable dependiente de desempeño laboral, fue el instrumento de Ramos (2017) ajustado al modelo de Murphy y Campbell, en la cual evalúa el desempeño laboral, el cuestionario consta de 15 ítem de preguntas relacionadas con sus 3 dimensiones sobre desempeño laboral, por lo que no se necesitó modificarlo. La aplicación de este cuestionario fue online mediante un link proporcionado por la aplicación de Google Forms, la cual tuvo una duración de 10 minutos por participante, las preguntas estuvieron divididas del 1 al 5 ítem corresponden a la dimensión en desempeño de tarea, del 6 al 10 corresponde al desempeño contextual, del ítem 11 al 15 corresponde al desempeño organizacional. Como respuesta a la puntuación de la escala de 1 al 5, que corresponde a 1 que nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre, y con puntuación de 5 siempre.

El tercer instrumento que se utilizó para la variable valoración de la satisfacción laboral fue el instrumento de Gonzales (2020), adaptado Aranaz y Mirna, el cual constó de 24 preguntas relacionadas a las 9 dimensiones, por lo que se izó uso del instrumento completo. El tiempo que se aplicó el cuestionario de preguntas fue de 10 minutos se izó de forma online mediante un link proporcionado por la aplicación de Google Forms, la cual tuvo una duración de 10 minutos por participante., estuvo constituido por 19 indicadores sobre satisfacción laboral, en la cual 4 ítem refieren a satisfacción por el trabajo, 5 ítem de tensión relacionado al trabajo, 2 ítem de competencia profesional, 2 ítem relacionados a presión del trabajo, 2 ítem promoción profesional, 2 ítem de relación interpersonal con sus jefes, 1 ítem relación interpersonal con los compañeros, 2 ítem características extrínsecas de estatus, 2 ítem de monotonía laboral.

Como respuesta de puntuación de evaluación del cuestionario fue de manera ordinal con la escala muy en desacuerdo con el valor de 5, en desacuerdo 4, ni acuerdo-ni en desacuerdo 3, de acuerdo 2, muy de cuerdo 1.

Según Ñaupá, el át. (2014), menciona la validez como el grado de evaluación de un instrumento en la cual medirá las variables con sus respectivas preguntas asegurando la confiabilidad de las mismas.

Para el desarrollo de esta investigación se dio uso al instrumento de riesgos psicosociales de Abanto (2018) instrumento de preguntas validado por expertos e investigadores asociándolos al modelo de Moncada, Navarro y Kristensen. El segundo instrumento que se hará uso es el de Ramos (2017) en la cual uso en su investigación el cuestionario de medición de desempeño laboral de Salgado y Cabal (2011). El tercer cuestionario que se dará uso es el de González (2020), en la cual uso el cuestionario dedición de satisfacción laboral del modelo de Font Rojas adaptado por Aranaz y Mirna (1988). Estos instrumentos se utilizaron en investigaciones previas demostrando su validez mediante la certificación de especialistas en investigadores, tal como se indica en el anexo 4 demostrando las evidencias de certificación y validación de dichos instrumentos.

La confiabilidad es el grado de confianza y seguridad que tiene un cuestionario en la aceptación de los resultados obtenidos tal como menciona Oviedo y Campo (2005), para la fiabilidad del instrumento se utilizó el método de la escala de Alfa-Cronbach la cual cuantifica la validez exacta como resultado de su confiabilidad. Los valores de viabilidad y aceptación son mayores a 0,70 y el máximo valor será mayor a 0,90 lo cual muestra consistencia en los resultados. Mediante lo antes expuesto se realizó la prueba piloto con 20 participantes con característica similares a la población a estudiar, dando como resultado de fiabilidad 0,85 para el instrumento de factores psicosociales, 0,83 para el instrumento de desempeño laboral y 0,87 para el instrumento de satisfacción laboral, concluyendo que los tres instrumentos garantizan la fiabilidad y el uso en esta investigación, como se puede apreciar en anexo 5.

3.5. Procedimientos

La realización del presente estudio surge a consecuencia de la percepción y observación dada en el centro de salud del cantón Pedernales, donde el personal de salud presenta múltiples inconformidades a consecuencia del desgaste físico y emocional, falta de atención, desmotivación, entre otros. Lo cual conlleva a un desempeño laboral bajo e insatisfacción por parte del personal de salud, e incitando a una intervención inmediata en descubrir e identificar factores de riesgos que se encuentran presente en el entorno laboral lo cual ocasiona efectos negativos en la salud. Esta investigación parte de un marco teórico previo que permite argumentar y respaldar el problema identificado. Seguido a esto se optó como metodología de una investigación cuantitativa ya que no se manipuló las variables de estudios, y se siguió las pautas y protocolos a seguir, en cuanto a la población y muestra estuvo conformada por 50 trabajadores de la salud ya antes mencionados.

De la misma se coordinó la autoridad encargada de la unidad de salud seguida con la población de estudio para la aplicación del instrumento, en la cual se utilizó como herramienta la encuesta online de Google Forms en la cual se transcribió las preguntas de los tres instrumentos previamente validados y a su vez usados en investigaciones anteriores garantizando su confiabilidad, tal como se justifica en la bibliografía y anexos, seguido a ello se procedió a analizar y procesar los datos

obtenidos previo a la encuesta realizada, por último se procedió a la interpretación de discusión seguido a la conclusión y recomendación como informe final del trabajo de investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Dentro del análisis descriptivo se puede decir que los datos se obtendrán de la población de 50 trabajadores de la salud, donde una vez recolectado los datos se consolidará la información obtenida de los trabajadores de la salud, para luego ser procesados en el programa estadístico SPSS versión 26 y Excel para la respectiva tabulación de datos. Para el análisis estadístico se usará tablas en frecuencia para su respectiva demostración.

Dentro del análisis inferencial se contrastará la hipótesis planteada en el estudio y a su vez se comprobará la relación que existe entre las variables de estudio y sus dimensiones, para que la hipótesis se compruebe la relación que existe se usará la prueba no paramétrica de Rho Spearman, la cual mide la fuerza positiva y la fuerza negativa que existe entre las variables. La fórmula consta de dos parámetros de valor para su aceptación o anulación, la cual diversos autores han interpretado diversas escalas, siendo la población pequeña se utilizará los valores de escala:

Si valor X es $> 0,05$ da como aceptación de la hipótesis

Si valor X es $< 0,05$ da como rechazo a la hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

De acuerdo con lo aspectos éticos se considera la originalidad y autenticidad del mismo, por lo que se basará a estudios y modelos previos referentes al tema de investigación. Se considerará aspectos éticos principales en cuanto a los participantes, por lo que se constará de un consentimiento informado previo a la aplicación de la encuesta. Los participantes tendrán la libre decisión de participar en el estudio por lo que se respetara la autonomía del mismo, también se garantizara el anonimato de cada participante certificando su bienestar en todo momento, así mismo los instrumentos que se utilizarán luego de la obtención de la información estarán debidamente cuidados para evitar algún tipo de discusión.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivos

En la tabla 1, se evidenció que de los 50 encuestados, en relación de la desviación estándar con respecto a la diferencia de la media, se interpreta que en cuanto a la Variable 1 (Factores psicosociales) es de 1,153, a la Variable 2 (Desempeño laboral) es de 1,150 y la Variable 3 (Satisfacción laboral) es de 1,195, lo que se deduce que mientras más alejada esté la desviación estándar a la media, representa un mayor grado de dispersión de los datos. En cuanto a la varianza, en la Variable 1 (Factores psicosociales) es de 1,329, a la Variable 2 (Desempeño laboral) es de 1,323 y la Variable 3 (Satisfacción laboral) es de 1,429, de manera general se deduce que como es mayor que uno entonces existe una buena variabilidad del conjunto de datos respecto a la media aritmética de los mismos.

En relación a la asimetría, en base a su error estándar se puede deducir que siendo mayor a cero existe una mayor simetría de la distribución de los datos y en cuanto a la medida de Curtosis, siendo mayor que cero indica que existe una buena concentración de datos alrededor de la media. Estas medidas de dispersión aplicadas relacionan a cada variable para sus respectivos análisis en cuanto a buscar los indicadores de necesidad en cada una de ellas.

Tabla 1

Datos estadísticos descriptivos de las variables

Estadísticos descriptivos												
	N	Rango	Mínimo	Máximo	Suma	Media	Desviación estándar	Varianza	Asimetría	Curtosis		
	Estad	Estad	Estad	Estad	Estad	Estad	Estad	Estad	Estad	Error estándar	Estad	Error estándar
V1. Factores psicosociales	50	4	1	5	162	3,24	1,153	1,329	0,006	0,337	-0,725	0,662
V2. Desempeño laboral	50	4	1	5	153	3,06	1,150	1,323	-0,037	0,337	-0,922	0,662
V3. Satisfacción laboral	50	4	1	5	157	3,14	1,195	1,429	-0,057	0,337	-0,964	0,662
N válido (por lista)	50											

Nota. Datos obtenidos según la encuesta.

En la presente información se muestran los resultados obtenidos de las variables y sus dimensiones mediante la encuesta realizada y procesada en Excel y SPSS versión 26.

En la tabla 2, se observa que de los 50 encuestados, de acuerdo a las variables, en cuanto a la Variable 1 como Dependiente (Factores Psicosociales) refiere con el 36% que es a veces que incide en cuanto a las dos variables (Independiente e Interviniente). En cuanto a la variable 2 (Desempeño laboral) el 28% refiere que casi siempre inciden los factores psicosociales con el desempeño laboral y la variable 3 refleja el 36% como casi se encuentran satisfecho debido a la incidencia de factores psicosociales.

Tabla 2

Distribución de frecuencias generales de variables

Factores psicosocial	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
V1: Factores Psicosociales	3	6%	10	20%	18	36%	10	20%	9	18%	50	100%
V2: Desempeño Laboral	4	8%	14	28%	12	24%	15	30%	5	10%	50	100%
V3: Satisfacción Laboral	4	8%	13	26%	12	24%	14	28%	7	14%	50	100%

Nota. Datos obtenidos según la encuesta.

En la tabla 3, se observa la distribución de frecuencia de las dimensiones de factores psicosociales, donde se evidencias que las exigencias psicológicas casi siempre (32%) influyen en el desempeño de sus actividades, es decir que siempre miden sus tiempos antes de realizar cualquier actividad y no estar la precesión de que el tiempo juega un papel fundamental para culminarlo; otro dimensión que se destaca es el control sobre el trabajo donde a veces (40%) invierte en el desempeño de sus actividades, por lo tanto se puede concluir que los empleados tienen poco control sobre las actividades que realizan y las ejercen sin presión y sin necesidad de supervisión, inclusive dando brevemente momentos de ocio para coger un respiro. En cuanto al apoyo social refiere el 50% a veces, donde es parcial lo que reciben tanto el apoyo tanto de compañeros, como de jefes inmediatos, además de

que las opiniones de cómo realizar una actividad de manera eficaz sean escuchadas y que se pongan en prácticas.

En lo que respecta a compensación de trabajo, en ocasiones (32%), no se muestran tan satisfactorios, donde consideran que no reciben el conocimiento por una tarea que no le compete al área que pertenece, y que por estas situación se evidencia el temor de que den por finalizado el contrato y no querer renovar, o también se considera que existe un favoritismo a ciertos empleados, y por último la doble presencia donde se evidencia que los factores que acontezcan en el hogar no influyan en sus actividades laborales, aquí los resultados muestran que a veces (28%), estos factores casi nunca influyen en el trabajo, ocasionando así una desconcentración en ciertas actividades, si bien en cierto que no es frecuente (todo el día), es algo normal, especialmente para personas que viven solas o inclusive que su domicilio quede muy lejos del lugar de trabajo.

Tabla 3

Distribución de frecuencias de la variable factores psicosocial y sus dimensiones

Factores psicosocial	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
D1: Exigencias psicológicas	2	4%	16	32%	14	28%	9	18%	9	18%	50	100%
D2: Control sobre el trabajo	4	8%	5	10%	20	40%	5	10%	16	32%	50	100%
D3: Apoyo social	5	10%	9	18%	25	50%	8	16%	3	6%	50	100%
D4: Compensación del trabajo	3	6%	9	18%	16	32%	13	26%	9	18%	50	100%
D5: Doble presencia	2	4%	11	22%	14	28%	15	30%	8	16%	50	100%
V1 Factores psicosocial	3	6%	10	20%	18	36%	10	20%	9	18%	50	100%

Nota. Datos obtenidos según la encuesta.

En la tabla 4, se evidencia que los empleados en la dimensión de desempeños de las tareas laborales, casi nunca (36%) cumplen con sus actividades en el tiempo asignado, debido a la falta una buena organización para la dimensión de desempeño contextual se evidencia que a veces (24%), por último el desempeño organizacional los empleados casi nunca (30%) ejercen sus actividades desempeñándose en el horario receptivo, donde no cumple a cabalidad con lo asignado, parcialmente cumplen con el repetido horario de trabajo, y realiza actividades que no van acorde a los recursos que signa la empresa o inclusive no brindan las herramientas o recursos se pueden adquirir para un mejor desempeño en su área o actividades que realizan tanto de manera personal como colectiva, fomentando así el trabajo en equipo y generan un liderazgo interno.

Tabla 4

Distribución de frecuencias de la variable desempeño laboral y sus dimensiones

Factores psicosocial	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
D1: Desempeño de tareas	4	8%	15	30%	12	24%	18	36%	1	2%	50	100%
D2: Desempeño contextual	5	10%	12	24%	14	28%	12	24%	7	14%	50	100%
D3: Desempeño organizacional	3	6%	14	28%	10	20%	15	30%	8	16%	50	100%
V2 Desempeño laboral	4	8%	14	28%	12	24%	15	30%	5	10%	50	100%

Nota. Datos obtenidos según la encuesta.

En la tabla 5, en lo que respecta a dimensiones de satisfacción en el trabajo se evidencia que los empleados están en desacuerdo (32%), debido que las actividades que realizan no son las que consideran convenientes ante el conocimiento que demuestran o el nivel profesional que representa, en la tensión relacionada con en el trabajo se evidencia una indiferencia (34%) debido a que consideran que el trabajo no es de mucha presión o no lo es de manera recurrente. En la dimensión competencia profesional también se evidencia un alto grado de desacuerdo (36%), ya que consideran que tienen la capacidad y conocimientos para la toma de decisión, en lo que respecta a presión en el trabajo se evidencia un

grado alto (34%), en promoción profesional se evidencia siempre (38%) que los empleados están de acuerdo en que a pesar de que de tener pocas oportunidades de promoción sienten que su trabajo es bien recompensado, en las relaciones con jefes se muestran de acuerdo (44%) evidenciando una buena relación, en características extrínsecas de estatus se muestra una indiferencia del (38%), debido a que consideran que el esfuerzo no tiene la recompensa económica ni la libertad de autodesarrollo conveniente, en cuanto a monotonía laboral se muestra en des acuerdo (46%) debido a sus actividades repetitivas, afecten ya sea de manera directa o indirecta al cumplimiento de actividades laborales.

Tabla 5

Distribución de frecuencias de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones

Satisfacción laboral	Muy de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo ni desacuerdo		Desacuerdo		Muy desacuerdo		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
D1: Satisfacción por el trabajo	2	4%	11	22%	12	24%	16	32%	9	18%	50	100%
D2: Tensión relacionada con el trabajo	1	2%	15	30%	9	18%	17	34%	8	16%	50	100%
D3: Competencia profesional	4	8%	10	20%	11	22%	18	36%	7	14%	50	100%
D4: Presión del trabajo	3	6%	13	26%	17	34%	12	24%	5	10%	50	100%
D5: Promoción profesional	6	12%	19	38%	12	24%	13	26%	0	0%	50	100%
D6: Relación con jefes	4	8%	22	44%	8	16%	4	8%	12	24%	50	100%
D7: Relación con compañeros	2	4%	9	18%	10	20%	14	28%	15	30%	50	100%
D8: Características extrínsecas	5	10%	14	28%	19	38%	9	18%	3	6%	50	100%
D9: Monotonía laboral	9	18%	4	8%	10	20%	23	46%	4	8%	50	100%
V3 Satisfacción laboral	4	8%	13	26%	12	24%	14	28%	7	14%	50	100%

Nota. Datos obtenidos según la encuesta.

4.2. Análisis inferenciales

Según la teoría la interpretación del coeficiente rho de Spearman concuerda en valores próximos a 1; indican una correlación fuerte y positiva. Valores próximos a -1 indican una correlación fuerte y negativa; y valores próximos a cero indican que no hay correlación lineal.

Prueba de la hipótesis general

En la tabla 6, en cuanto a la hipótesis general planteada, se evidencia que existe coeficiente de correlación de rho de Spearman es de 0,729 es decir que existe una relación significativa alta entre factores psicosociales y el desempeño laboral, es decir que los factores psicosociales influyen de manera positiva en el desempeño laboral en el personal del centro de salud Pedernales, por ende se rechaza la hipótesis nula, es decir, que existe una relación directa, por lo tanto se afirma que a menor factores psicosociales mayor será el desempeño laboral. En la correlación de factores psicosociales y satisfacción laboral se evidencia un valor estadístico de rho de Spearman de 0,534 es decir que los factores psicosociales influyen de manera positiva satisfacción laboral en el personal del centro de salud Pedernales, por ende, se rechaza la hipótesis nula, es decir, que existe una relación directa, por lo tanto, se afirma que a menor factores psicosociales mayor será la satisfacción laboral.

Tabla 6

Correlación entre los factores psicosociales y desempeño satisfacción laboral

Rho de Spearman		Factores psicosociales	Desempeño laboral	Satisfacción laboral
Factores psicosociales	Coeficiente de correlación	1,000	,729**	,534**
	Sig. (bilateral)		<,001	<,001
	N	50	50	50
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,729**	1,000	,258
	Sig. (bilateral)	<,001		,071
	N	50	50	50
Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,534**	,258	1,000
	Sig. (bilateral)	<,001	,071	
	N	50	50	50

Nota. Datos obtenidos según las encuestas.

Prueba de hipótesis específicas

En la tabla 7, se evidencia los resultados de las hipótesis específicas mediante la correlación de rho Spearman.

HE1. En cuanto a la primera hipótesis planteada, se evidencia que existe coeficiente de correlación de rho Spearman 0,640 es decir que existe una relación moderada entre la dimensión de exigencias psicosociales y el desempeño laboral, por lo que se interpreta que a menor exigencia psicosociales mayor será el desempeño laboral existes en el personal de salud del centro de salud pedernales.

HE2. En cuanto a la segunda hipótesis planteada, se evidencia que existe un coeficiente de correlación con un valor estadístico de rho Spearman 0,734, es decir que a menor control sobre el trabajo mayor será el desempeño laboral en el personal de la salud del centro de salud pedernales.

HE3. En cuanto a la tercera hipótesis planteada evidencia que la dimensión doble presencia, contra el desempeño laboral muestran resultado rho de Spearman 0,606, lo que indica que existe una correlación lineal positiva, es decir que las interrogantes de dicha dimensión reflejan a la eficacia de desempeño laboral, ocasionando cierto malestar en el personal de salud del centro de salud pedernales.

Tabla 7

Correlación de Hipótesis

Comprobación de hipótesis				
			Exigencia psicosocial	Desempeño laboral
Correlación de Spearman	Exigencia psicosocial	Coeficiente de correlación	1,000	,640**
		Sig. (bilateral)		<,001
		N	50	50
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,640**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	
		N	50	50

			Apoyo Social	Desempeño laboral
Correlación de Spearman	Apoyo social	Coeficiente de correlación	1,000	,734**
		Sig. (bilateral)		<,001
		N	50	50
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,734**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	
		N	50	50
			Doble presencia	Desempeño laboral
Correlación de Spearman	Doble presencia	Coeficiente de correlación	1,000	,606**
		Sig. (bilateral)		<,001
		N	50	50
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,606**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	
		N	50	50

Nota. Datos obtenidos según las encuestas.

V. DISCUSIÓN

5.1. Síntesis de los principales hallazgos

Con respecto a los resultados hallados mediante al objetivo general planteado en la investigación sobre factores de riesgos psicosociales que influyen en el desempeño y satisfacción laboral en el personal de salud en Pedernales, en el periodo 2021, dada la aplicación del instrumento de investigación y consecuente al análisis estadístico, se evidencia que existe una relación significativa bilateral 0,000, siendo inferior a 0,05, dando como resultado estadístico una correlación lineal alta positiva de 0,729, lo que permite interpretar que a menor factores psicosociales mayor será el desempeño laboral, es decir que mientras menos se evidencien los factores psicosociales en el personal de salud, su desenvolvimiento y atención hacia el paciente mejorará.

5.2. Comparación de resultados en literaturas científicas

Es relevante considera dentro del enfoque de literatura, referido de los factores psicosociales, es a los factores que son afectados por conflictos personales y laborales provocados por necesidad o problemas intrafamiliares, lo que desencadena una disminución en el desgaste físico emocional y mental en los mismos que son respaldadas por Moncada, et ál, (2005), que refiere que siempre hay que mantener al personal en constante evaluación en cuanto a su actitud frente al trabajo en los aspectos intrínsecos y extrínsecos que afecta su desempeño laboral lo que provoca un nivel bajo de eficiencia y eficacia en las tareas o actividades que se delegan o del cual son responsables según el cargo que disponen.

5.2.1. Contraste por convergencia

En relación a los riesgos psicosociales un estudio realizado por González y Polo (2013) titulado “Riesgos psicosociales y sus efectos en el personal del sector salud en Colombia. Un estudio comparativo”, en donde se buscada describir los factores de riesgo que se presentan en el ambiente laboral del sector salud, en las diferentes áreas en las que se requiere un trabajo a presión, aunque como lo refiere el autor el área de salud siempre tendrán una convivencia laboral compleja ya que cada día

se presentan casos de muertes y enfermedades en los pacientes que hacen que el personal de salud reaccione de manera que de acuerdo a su estado de ánimo y armonía lo hagan.

Así como también las consecuencias que causa en el personal de un centro de salud en Colombia, se encontró que el predominio de dichos factores en el desempeño laboral del personal se presentó de la siguiente manera: el 52,1% presentó riesgo organizacional debido a la alta exigencia y responsabilidad, largas jornadas laborales, pequeña organización, presión laboral y responsabilidad en cuanto a resultados de pacientes, entre otros. El 37,2% registró poseer riesgo personal (edad, sexo, años de servicio, adicción, estrategia de afrontamiento). El 10,6% se vio marcado por riesgo no laboral (ausencia de actividad recreativa, inconvenientes en el núcleo familiar).

Los resultados de los riesgos psicosociales fueron: malestar, dolor de cabeza, úlcera, trastorno musculoesquelético, enfermedad cardiovascular, disminución de la motivación, estrés laboral, burnout, ansiedad, aislamiento, agresión, absentismo, deterioro del rendimiento, accidentes laborales, mala calidad del servicio, especialmente el servicio y los efectos colaterales que producen cada uno de estos resultados. Dicho estudio contrasta afirmativamente con la aseveración realizada por medio de la hipótesis 1 del presente trabajo de investigación como el trabajo de factores psicosociales que influyen en el desempeño y satisfacción laboral, el mismo que evidenció con el 0,640 que existe una relación moderada entre la dimensión de exigencias psicosociales y el desempeño laboral.

Esto quiere decir que, si existe una menor exigencia psicosocial, el desempeño del personal médico mejorará progresivamente debido a la ausencia de colapsos de estrés, malestares laborales, entre otros, lo que propiciara de manera positiva un buen rendimiento laboral, para ello las autoridades de tal organización deben analizar los parámetros de cambios en cuanto a no poner en riesgo las líneas de responsabilidades que exige cada departamento en el área de salud, ya que el rendimiento como organización puede contrastar con los objetivos planteados a corto, mediano y largo plazo.

Sin embargo, en un estudio realizado por Orgambidez y Borrego (2017) sobre apoyo social y engagement como antecedentes de la satisfacción laboral, tenía como finalidad comprobar el papel predictor del apoyo social y del engagement en el trabajo sobre la satisfacción laboral en una muestra de enfermeros del sur de Portugal, mostró que existe una la relación positiva entre engagement en el trabajo y apoyo social, y la satisfacción laboral experimentada. Además, el modelo DRL mostró que tanto el compromiso con el trabajo como el apoyo de superiores y colegas son predictores importantes de la satisfacción laboral, demostrando una relación positiva y significativa entre el compromiso y la satisfacción laborales.

Esto quiere decir que cuando los profesionales de la salud se sienten comprometidos con su trabajo, muestran un mayor nivel de desempeño en el trabajo y evalúan las tareas que realizan de manera mucho más positiva, lo que garantiza un nivel de eficiencia en el campo laboral donde se desarrolla y por ende su beneficio es bilateral, dado a que se beneficia el personal de salud, así como la alta gerencia, dado a que se cumplen los objetivos propuestos.

Como resultado, evalúan positivamente el contexto de su trabajo y muestran un mayor nivel de satisfacción laboral. Por tanto, se pone en evidencia que la intervención y apoyo social por parte de los directivos de la casa de salud, así como el de compañeros y colegas se torna importante dentro del desarrollo y desempeño laboral del personal. Esto se refleja en actividades de comunicación, intercambio de conocimientos e incluso afinidades similares entre empleador y trabajador, por lo que las posibilidades de que no se presenta alguna relación respecto a dicha variables o esta sea muy baja, es poco probable. Otros de los aspectos importantes son cuando al personal se le establecen programas de capacitación e inducción para prepararlos para el desempeño laboral y para que cada vez se actualicen, dado a que el área de salud siempre está en constante crecimiento en cuanto a la evolución de enfermedades y patologías.

Es convergente de acuerdo al presente análisis donde la hipótesis específica planteada en el estudio, trato sobre la relación de la dimensión doble presencia en el desempeño laboral del personal del centro de salud. En los resultados se pudo obtener que esta dimensión casi nunca influye en sus actividades laborales (30%),

ya que, si bien es cierto, estos factores ocasionan desconcentración en ciertas actividades, esto no se da de manera frecuente resultando algo normal. No obstante, en el estudio de Acevedo, Sánchez, Farías y Fernández (2013) el cual trata sobre los riesgos psicosociales en el equipo de salud de hospitales públicos, se encontró que, cuando se examinaron las frecuencias de las dimensiones de riesgo alto, se detalló que en las exigencias psicológicas representaron el 57,7% el apoyo social y la calidad de liderazgo 56,2% mientras que la doble presencia represento un 64%. Por lo tanto, la doble presencia resulto más frecuente para otros profesionales.

5.2.2. Contraste por divergencia

Como resultados divergentes Castro (2016) en su estudio descriptivo con enfoque cuantitativo realizado sobre riesgos psicosociales y los niveles de estrés en 48 enfermeras, donde se estableció un enfoque de necesidad en cuanto a los problemas que se han presentado en el personal de salud frente a los resultados obtenidos que no satisfacen los objetivos planteados, los hallazgos encontrados fue un 96% de exposición intermedia por lo cual se concluyó que no existe relación entre los factores psicosociales y los niveles de estrés, debido que los resultados encontrados no fueron relevantes, considerando el entorno en el que se desarrolla dicho estudio, cabe recalcar que se debe considerar que los resultados se dan por la demanda social que exige el entorno en el que está desarrollado, ya que tal estudio se aplicó en una zona urbana.

Como resultados divergentes Quintana (2020) en su trabajo de investigación sobre factores psicosociales y el desempeño laboral en el personal de salud en la ciudad de Lima, Perú, remarca la importancia de conocer la correlación existente entre las dimensiones de control sobre el trabajo y desempeño laboral planteada en la hipótesis específica, por medio de los datos recopilados de las enfermeras y el respectivo análisis se concluyó que existe una relación inversamente proporcional moderada en la cual concluye a mayor de riesgos psicosociales menor será el desempeño laboral entre el nivel de los factores psicosociales y el desempeño laboral, mediante la prueba de relación rho de Spearman. Dentro de la hipótesis específica establecida en el presente trabajo de investigación sobre factores

psicosociales y el desempeño laboral en el personal de salud en la ciudad de Pedernales, Ecuador, tenía como finalidad verificar la existencia de una correlación entre las variables apoyo social y desempeño laboral.

Mediante los datos obtenidos por el personal de enfermería del centro de salud, se pudo dar por acertada dicha hipótesis, ya que se mostró existir una relación inversamente proporcional entre dichas variables, es decir, que a mayor apoyo social menor será el desempeño laboral, efecto que siempre dará esos resultados dado a que el personal de salud se verá respaldado por su trabajo que realiza y aquello provocará que su rendimiento laboral sea excelente.

Ambos estudios remarcan la importancia de llevar un control sobre las actividades desarrolladas por cada uno de los elementos el personal de salud de manera sincronizada con el mismo, de tal manera que no genere malestar o estrés ante dichas situaciones, es decir, debe existir un equilibrio, entre las libertades que puede ejercer el personal y las responsabilidades a tomar dentro del centro de salud, durante su jornada laboral. Entre las actividades destacadas para implementar dicho control de la mejora manera, se presenta permitir la elección de horarios al personal, de acuerdo con su disponibilidad, estableciendo el cumplimiento de sus horas laborales, y además que de acuerdo a la jornada laboral exista la respectiva y justa remuneración con todos los beneficios de ley, de esa manera el personal de salud se sentirá motivado y cumplirá a cabalidad lo encomendado dentro de su campo laboral.

5.3. Fortalezas y debilidades de la metodología utilizada

5.3.1. Fortalezas

En la obtención de la información se logró la participación de toda la población de estudio, en el proceso de la aplicación del instrumento de investigación para la búsqueda de información, donde se realizó la tabulación mediante la escala de Likert para obtener un mejor resultado utilizando tablas de frecuencia mediante el programa SPSS, para la respectiva fundamentación se efectuó una revisión bibliográfica a nivel mundial, durante la aplicación del instrumento se respetó la confidencialidad y la autonomía de los participantes. Otros de los aspectos considerado como fortaleza, fue la manera en la que se recabó la información en

cuanto a la participación de la población encuestada en cuanto a determinar claramente los hallazgos encontrados.

5.3.2. Debilidades

Durante la investigación existieron contratiempos en el proceso de la información debido al levantamiento de la información, falta de dominio y conocimientos de programas estadísticos de Microsoft, falta de recursos y herramientas durante el estudio, obstáculos durante la obtención de la información por parte de las autoridades de los centros de salud.

5.4. Relevancia de la investigación

5.4.1. Análisis personal de los hallazgos y resultados

Los factores psicosociales son componentes importantes que inciden en el desempeño laboral en los trabajadores de salud, debido al impacto tanto en el desempeño laboral como en la salud de los trabajadores, reflejados tanto en la estabilidad por parte del empleado como la satisfacción del desempeño en el área al que son designados por parte del empleador. Es relevante considerar que su incidencia también es competencia por parte de la alta gerencia, dado a que se establecen parámetros de cambios que benefician a la organización misma, por lo que es necesario que existan estudios psicológicos en el personal, consciente de que el entorno en muchos casos provoca ansiedad, depresión y desánimo dado a los eventos que se presentan cuando pacientes fallecen o entran en ciclos en las que los tratamientos son en vanos.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Respecto al objetivo específico 1, se determinó que sí existe relación significativa correlacional de rho Spearman de 0,640 es decir que existe una relación moderada entre la dimensión de exigencias psicosociales y el desempeño laboral. De acuerdo a los resultados se interpreta que a menor exigencia psicosociales mayor será el desempeño laboral existente en el personal de salud del Centro de Salud de Pedernales.

Segunda:

Respecto al objetivo específico 2, se determinó que sí existe relación significativa correlacional con un valor estadístico de rho Spearman de 0,734, considerando que existe una relación moderada entre la dimensión apoyo social y la satisfacción laboral. De acuerdo a los resultados se interpreta que a menor control sobre el trabajo mayor será el desempeño laboral en el personal de la salud del Centro de Salud de Pedernales.

Tercera:

Respecto al objetivo específico 3, se determinó que sí existe relación significativa correlacional en la dimensión doble presencia, contra el desempeño laboral, mostrando un resultado rho de Spearman 0,606, lo que indica que existe una correlación lineal positiva. De acuerdo a los resultados se interpreta que las interrogantes de dicha dimensión reflejan a la eficacia de desempeño laboral, ocasionando cierto malestar en el personal de salud.

Cuarta:

Respecto al objetivo general se determinó que existe una relación significativa bilateral 0,000, siendo inferior a 0,05, dando como resultado estadístico una correlación lineal alta positiva de 0,729, lo que permite interpretar que a menor factores psicosociales mayor será el desempeño laboral, es decir que mientras menos se evidencien los factores psicosociales y su desenvolvimiento y atención hacia el paciente mejorará en el personal de salud del Centro de Salud de Pedernales.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

A todos los líderes que están a cargo de la Dirección del Centro de Salud en Pedernales, Ecuador, tomar a consideración que los factores de riesgo psicosocial es una problemática que se desarrolla en el sector de salud pública que aborda no solo una unidad de atención, sino que abarca todas las áreas en las que a salud se refiere, y que, al no ser tratado a tiempo, puede ser perjudicial tanto al personal de salud como a los que están al frente en cuanto a resultados esperados se refieren.

Segunda:

Se sugiere que los encargados en el departamento de Talento Humano, el establecer de manera permanente programas de análisis de riesgos psicosociales en el personal, abordando estrategias y mecanismos que propicien que el personal se sienta a gusto, y, por ende, rindan de manera eficiente y eficaz.

Tercera:

Se recomienda al personal encargado del Talento Humano que establezcan programas basados en la motivación del personal, incentivos, que precisamente no pueden ser monetarios pero que, si le dan un valor agregado en cuanto al desempeño laboral, de esta manera respondan con eficacia en las tareas y responsabilidades que el cargo demanda, pero en un buen ambiente laboral y un trato más personal.

Cuarta:

A los directivos, considerar los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, ya que los indicadores estadísticos son claros y contundentes en cuanto a la incidencia que tienen los factores psicosociales frente a la influencia en el desempeño y satisfacción laboral del personal de salud, cantón Pedernales, Ecuador.

REFERENCIAS

- Abanto, Y. M. (2018). Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018. Lima. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23993/Abanto_MY..pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Acosta, M., Aguilera, M., Pozos, B., & Parra, L. (Octubre de 2020). Factores Psicosociales en Recidentes Sub-Especialistas de Neonatología. *Revista de Educación Médica*, 9(36), 18-24. <https://doi.org/10.22201/fm.20075057e.2020.36.20232>
- Acevedo, G., Sanchez, J., Farias, M., & Fernandez, A. (2013). Riesgos Psicosociales en el equipo de salud de hospitales públicos de la provincia de Cordova, Argentina. *Revista Ciencia y trabajo*, 15(48), 140-147. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492013000300006>.
- Anskär, E., Lindberg, M., Falk, M., Andersson, A. (2019). Legitimacy of work tasks, psychosocial work environment, and time utilization among Primary Care Staff in Sweden. *Scand J Prim Health Care*; 37(4), 476-483. <https://doi:10.1080/02813432.2019.1684014>.
- Aparna, J., Nicholas, N., Barnett, I., Avula, R., & Menon, P. (noviembre de 2020). Factors Influencing the performance of community health workers: A qualitative study of anganwadi workers from Bihar, India. *PLoS ONE*, 15. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0242460>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica-Job performance from a theoretical perspective. *Revista Científica Universidad Peruana Unión*, 4-5. <file:///C:/Users/User%20A1/Downloads/1417-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2387-1-10-20201231.pdf>
- Benitez, R. J. (2017). Factores Psicosociales en las Enfermeras del GAD-MDQ Unidad Metropolitana de Salud Norte. [tesis de maestría, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio Institucional.

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/11816/1/T-UCE-0007-PI010-2017.pdf>

Castro, C., (2016). Riesgos psicosociales y los niveles de estrés en las enfermeras del centro quirúrgico y UCI de una clínica privada. [tesis de maestría, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/urp/1040>

Candia, M., & Perez, J. (noviembre de 2020). Manual del método del cuestionario SUSES0/ISTA21. Recuperado el 28 de abril de 2020, de Unidad de medicina del trabajo de la independencia de seguridad y salud: https://www.suseso.cl/613/articles-481095_archivo_03.pdf

Fernández, C. J. (2018). Organización del Trabajo (Segunda edición). (B. P. S.L., Ed.) España. Consultado el 18 de abril de 2021. <https://books.google.com.ec/books?id=WUzBDwAAQBAJ&pg=PT149&dq=teoria+de+herzberg+en+el+trabajo+2018&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjo9OaD-ZfwAhXmYt8KHaOWDXIQ6AEwBHoECAYQAg#v=onepage&q=teoria%20de%20herzberg%20en%20el%20trabajo%202018&f=false>

Figueroa, F., Zambrano, E., Acebo, A., Espinel, J., Cerón, A., Solórzano, H. (2018). Seguridad e Higiene en los hospitales Públicos y su Incidencia en el desempeño laboral. Revista Científica Dominio de las Ciencias. 4(3). 334-359. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v4i3.813>.

Fonseca, J. G., Romo-Barrientos, C., Criado-Álvarez, J. J., González-González, J., Martín-Conty, J. L., Mohedano-Moriano, A., & Viñuela, A. (2020). Occupational Psychosocial Factors in Primary Care Continuing Care Staff. International Journal of Environmental Research and Public Health, 17(18). <https://doi.org/10.3390/ijerph17186791>

García, Y., Martínez, M., Rivera, M., & Gutiérrez, G. (Agosto de 2016). Satisfacción laboral del personal de enfermería en dos instituciones de salud públicas: caso Hidalgo, México. Investigadora del Instituto Tecnológico Superior del Oriente

del Estado de Hidalgo.

<https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/04CA201601.pdf>

Gonzalez, A. J. (2020). Habilidades directivas y satisfacción laboral del personal de salud del centro quirúrgico del Hospital de Andahuaylas, 2020. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57372/Gonzales_AJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

González, L., Polo. A., (2013). Riesgos psicosociales y sus efectos en el personal del sector salud en Colombia. un estudio comparativo. [tesis de maestría, Universidad Sergio Arboleda]. Repositorio Institucional. <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/890/Riesgos%20psicosociales%20y%20sus%20efectos%20en%20el%20personal%20del%20sector%20salud.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Gutiérrez, O., Polo, J., Zambrano, M., & Molina, D. (2020). Meta-analysis and Scientific Mapping of Well-being and Job Performance. The Spanish Journal of Psychology, 23, E43. <https://doi:10.1017/SJP.2020.40>

Grant, C., Nawal, D., Guntur, S. M., Kumar, M., Chaudhuri, I., Galavotti, C., Mahapatra, T., Ranjan, K., Kumar, G., Mohanty, S., Alam, M. A., Das, A., & Jiwani, S. (2018). "We pledge to improve the health of our entire community": Improving health worker motivation and performance in Bihar, India through teamwork, recognition, and non-financial incentives. PLoS ONE, 13(8), 1–19. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0203265>

Hansen, C. D., Rasmussen, K., Kyed, M., Nielsen, K. J., & Hviid Andersen, J. (2012). Physical and psychosocial work environment factors and their association with health outcomes in Danish ambulance personnel--a cross-sectional study. BMC Public Health, 12(1), 534–546. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-12-534>

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, M. d. (2010). Metodología de la Investigación. Mexico: McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V.

- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P (2014). Selección de la muestra: Metodología de la Investigación. (6ª ed., pp. 170-191).http://euaem1.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hruska, B., & Barduhn, M. S. (2021). Dynamic psychosocial risk and protective factors associated with mental health in Emergency Medical Service (EMS) personnel. *Journal of Affective Disorders*, 282, 9–17. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2020.12.130>
- Intriago, F. J. (2018). Los Riesgos Psicosociales en el Derecho del Trabajo: ¿Una figura aplicable en el derecho Ecuatoriano? *USFQ LAW REVIEW*, 5(1). <http://doi.org/10.18272/lr.v5i1.1219>
- Juarez, G. A. (2017). "Que son los Factores Psicosociales en el Trabajo". Consultado el 18 de Abril de 2021. https://www.researchgate.net/profile/Arturo-Juarez-Garcia/publication/328842350_QUE_SON_LOS_FACTORES_PSICOSOCIALES_DEL_TRABAJO/links/5be60fe392851c6b27b3a165/QUE-SON-LOS-FACTORES-PSICOSOCIALES-DEL-TRABAJO.pdf
- Kitsios, F., & Kamariotou, M. (2021). Job satisfaction behind motivation: An empirical study in public health workers. *Heliyon*, 7(4). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06857>
- Lavoie, A. M., & Labrecque, M. (2010). Evaluation of a conflict situation between two services in a seniors' residence according to the Herzberg theory. *Recherche En Soins Infirmiers*, (103), 92-98. <https://doi:10.3917/rsi.103.0092>
- Lee, S.-J., Doohee, U., Gillen, M., Blanc, P. (2015). Psychosocial work factors in new or recurrent injuries among Hospital Workers: A Prospective Study. *Int Arch Occup Environ Health*, 1141-1148. <https://doi.org/10.1007/s00420-015-1038-x>
- Lu, H., Zhao, Y., Alison, M. (2019). Job satisfaction among hospital nurses: a literature review. *Int J Nurs Stud*, 94, 21-31. <https://doi:10.1016/j.ijnurstu.2019.01.011>

- Manosalvas, C., Manosalvas, L., Nieves, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. Revista Científica AD-MINISTER, 5-15. <https://doi.org/10.17230/ad-minister.26.1>
- Matabanchoy, S., Alvarez, K., & Riobamba, O. (2018). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. Artículo de Revista Universidad y Salud, 21(2), 5-10. doi: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.192102.152>
- Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A. y Kristensen, T. (2005). ISTAS21. Versión en lengua castellana del cuestionario psicosociales de Copenhague (COPSOQ). Archivos de prevención de riesgos laborales. 8(1). 18-29. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272080006007.
- Moriano, J., Topa, G., & Garcia, C. (2019). Psicología Aplicada a la Prevención de Riesgos Laborales. Madrid: Editorial Sanz y Torres, S. L. Consultado el 16 de Abril del 2021. <https://books.google.com.ec/books?id=nza8DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=factores+de+riesgos+psicosociales&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjxsljvk5fwAhXymeAKHUXPD4YQ6AEwAnoECAUQAQ#v=onepage&q=factores%20de%20riesgos%20psicosociales&f=false>
- Neffa, J. C. (2015). Los Riesgo Psicosociales en el Trabajo. Buenos Aires: CEIL-CONICET. Consultado el 20 de Abril de 2021. <http://www.cyted.org/sites/default/files/Los%20riesgos%20psicosociales%20en%20el%20trabajo.pdf>
- Ñaupá, H., Mejía, E., Novoa, E., Villagomez, A. (2014). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. (Cuarta edición). (U-transversal Ed.) Colombia. Consultado el 18 de abril de 2021. <https://books.google.com.ec/books?id=VzOjDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=validacion+y+confiabilidad+en+una+investigacion+segun+autores&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjKqLPPFnLvwAhWoct8KHUp4DkcQ6AEwBXoECA>

[YQAq#v=onepage&q=validacion%20y%20confiabilidad%20en%20una%20investigacion%20segun%20autores&f=false](#)

- Orgambídez, A., & Borrego, Y. (2017). Social support and engagement as antecedents of job satisfaction in nursing staff . *Enfermería Global* (48), 209-2014. doi:<http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.16.4.260771>
- Palacios, Dayni., (2019). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de salud pública de la provincia de Manabí-Ecuador. *Revista ECA Sinergia*, 10(1), 70-84. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v10i1.1196
- Potter, R., O'Keeffe, V., Leka, S., Webber, M., Dollard, M. (2019). Analytical review of the australian policy context for work-related psychological health and psychosocial risks. *Safety Science*, 111, 37-48. <https://doi:10.1016/j.ssci.2018.09.012>
- Porcel-Gálvez, A. M., Martínez-Lara, C., Gil-García, E., & Grao-Cruces, A. (2014). G-clinic questionnaire to assess job satisfaction in the clinical management units, spain. *Revista Española De Salud Pública*, 88(3), 419-428. <https://doi:10.4321/S1135-57272014000300011>
- Quintana, C. R. (2020). Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel II – Essalud, Callao, 2020. [Tesis de Maestria, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47941/Quintana_CRI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramos, C. N. (2017). Desempeño Laboral y Capacitación de los trabajadores de la división de operaciones de producción de la gerencia de televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017. [Tesis de Maestria, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31753/Ramos_CN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Reynaldo, Q. A. (2016). *Salud en el trabajo: Desafíos del presente y futuro* (Primer Edición ed.). Chile: Creynaldos. Universidad Católica de Maule. Consultado el

13 de abril de 2021. https://srvsbniisphp-universitatpolit.netdna-ssl.com/cdn_propintegral/sites/default/files/noticia/38214/field_a

Rivera-Rojas, F., Ceballos-Vásquez, P., & González-Palacios, Y. (2021). Psychosocial risks and job satisfaction: A meaningful relationship for oncology workers. *Aquichan*, 21(1), 1–10. <https://doi.org/10.5294/aqui.2021.21.1.4>

Rodrigues, C. M. L., Faiad, C., Facas, E. P. (2020). Risk factors and psychosocial risks at work: Definition and implications. *Psicologia: Teoría e Pesquisa*, 36, 1-9. <https://doi:10.1590/0102.3772E36NSPE19>

Ruiz, Q. M. (2019). Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral del personal del hospital civil Santa Teresita del Cantón Santa Rosa de la Provincia de El Oro. [Tesis de Maestría, Universidad Santiago de Guayaquil]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/11869/1/T-UCSG-POS-MGSS-160.pdf>

Salgado, J., & Cabal, A. (2011). Evaluación del desempeño en la administración pública del principado de Austria; Análisis de las propiedades psicométricas. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 27(2), 75-91. <http://dx.doi.org/10.5093/tr2011v27n2a1>

Salud, O. M. (2015). Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Recuperado el 7 de julio de 2020. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/37881/9243561022_spa.pdf;jsessionid=6D39B5912E129B296B234A724EBFC42E?sequen

Sanchez, H. M., & Medina, M. P. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Revista Científico Horizonte médico*, 17(4). <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>

Sungsoo Choi, & Seongwoo Yun. (2019). Effects of Job Satisfaction on Quality of Life for 119 Paramedics. *KSII Transactions on Internet & Information Systems*, 13(8), 4315–4328. <https://doi.org/10.3837/tiis.2019.08.029>

- Sureda, E., Mancho, J., & Sesé, A. (2019). Psychosocial risk factors, organizational conflict and job satisfaction in Health professionals: A SEM model. *Anales de Psicología*, 35(1), 106–115. <https://doi.org/10.6018/analesps.35.1.297711>
- Sorce Moreira, A., & de Lucca, S. R. (2020). Psychosocial factors and Burnout Syndrome among mental health professionals. *Revista Latino-Americana de Enfermagem (RLAE)*, 28, 1–11. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.4175.3336>
- Tarcan, G. Y., Tarcan, M., & Top, M. (2017). An analysis of relationship between burnout and job satisfaction among emergency health professionals. *Total Quality Management and Business Excellence*, 28, 1339–1356. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eoh&AN=42881367&lang=es&site=ehost-live>.
- Uronen, L., Heimonen, J., Puukka, P., Martimo, K.-P., Hartiala, J., & Salanterä, S. (2017). Health check documentation of psychosocial factors using the WAI. *Occup Med (Lond)*, 151-154. <https://doi:10.1093/occmed/kqw117>.
- Vallejo, F., Rubio, O., Medranda, R. (2019). Riesgos psicosociales en personal médico que labora en el Hospital Rodríguez Zambrano en Manta, Ecuador. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*. 5(4). 04-18. <file:///C:/Users/User%20A1/Downloads/Dialnet-RiesgosPsicosocialesEnPersonalMedicoQueLaboraEnEIH-7152618.pdf>
- Vega Cuyo, M. C., & Castillo Siguencia, R. M. (2020). Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud tipo C, Latacunga. *La U Investiga*, 7(2), 39. <http://revistasojs.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/478>
- Wyrwa, J., & Kaźmierczyk, J. (2020). Conceptualizing job satisfaction and its determinants: A systematic literature review. *Ekonomicheskaya Sotsiologiya*, 21(5), 138-168. <https://doi:10.17323/1726-3247-2020-5-138-168>

Anexo 1

Tabla de Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: Factores de riesgo psicosocial		Tipo de investigación
¿Cuáles es la relación que existe en la aparición de factores psicosociales y como estos a su vez influyen en el desempeño y satisfacción laboral?	Determinar la relación entre factores psicosociales y la influencia en el desempeño y satisfacción laboral del personal de salud, cantón Pedernales, Ecuador, 2021.	Existe relación entre los factores psicosociales y la influencia en el desempeño y satisfacción laboral del personal del centro de salud. Pedernales, Ecuador, 2021.	Dimensiones	Indicadores	Nivel: Aplicable Diseño: Enfoque cuantitativo, no experimental correlacional. Población y muestra Población : Conformada por 50 personal que laboran en el centro de salud del cantón Pedernales, por lo que no se necesita muestra porque se trabajara con toda la población.
			Exigencias Psicológicas	-Exigencias cuantitativas -Exigencias emocionales -Ritmo de trabajo	
			Control sobre el trabajo	-Influencia en el trabajo -Posibilidad de desarrollo -Control sobre los tiempos -Sentido del trabajo	
			Apoyo Social	-Claridad del rol -Conflicto del rol -Calidad de relaciones -Calidad de liderazgo	
			Compensación del trabajo	-Inseguridad -Condiciones del trabajo -Reconocimiento	
Doble presencia	-Carga de tareas domesticas -Preocupación por las tareas				
			Variable 2: Desempeño Laboral		

Problemas específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e instrumentos	
a)					
¿Cuál es la relación entre la dimensión de exigencias psicológicas y el desempeño laboral del personal del centro de salud, cantón Pedernales? Ecuador, 2021?	Establecer la existencia de una relación significativa entre exigencias psicológicas y el desempeño laboral del personal del centro de salud, cantón Pedernales.	Existe relación significativa entre la dimensión de exigencias psicológicas y el desempeño laboral del personal del centro de salud, cantón Pedernales. Ecuador, 2021.	Desempeño de tarea	-Capacidad de la toma de decisión -Capacidad de organizar y planificar -Capacidad de resolver problemas -Conocimientos técnicos -Productividad	<p>• Variable 1: Factores de riesgos psicosociales</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor y año: Abanto (2018) modificado al modelo de Moncada, Llorens Kristensen, Navarro (2005).</p> <p>Certificación y validación: Instrumento certificado y validado por expertos (2020).</p> <p>Aplicado a: El personal de salud</p> <p>Forma de aplicación: Individual.</p>
b)					
¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión de apoyo social y el desempeño laboral del personal del centro de salud, cantón Pedernales? Ecuador, 2021?	Determinar la existencia de una relación significativa entre apoyo social y la satisfacción	Existe relación significativa entre la dimensión de apoyo social	Desempeño organizacional	-Mantenimiento voluntario del rendimiento -Mantenimiento voluntario de la calidad del trabajo -Uso adecuado del tiempo y los recursos -Asistencia y su uso del tiempo -Ritmo voluntario eficiente	<p>• Variable 2: Desempeño Laboral</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor y año: Ramos (2017)</p>
			Variable 3: Satisfacción laboral		
			Dimensiones	Indicadores	

laboral del personal del centro de salud, cantón Pedernales, Ecuador, 2021?	laboral del personal del centro de salud, cantón Pedernales.	y el desempeño del personal del centro de salud, cantón Pedernales, Ecuador, 2021.	Satisfacción por el trabajo	-Cansancio -Falta de interés -Sensación de no importarte nada	modificado al modelo de Salgado y Cabal (2011).
			Tensión relacionado al trabajo	-Reconocimiento por el trabajo -Rutina por el trabajo -Relación con los jefes	Certificación y validación: Instrumento certificado y validado por expertos (2017).
			Competencia profesional	-Relaciones interpersonales -Remuneración inadecuada -Reconocimiento laboral	Aplicado a: El personal de salud Forma de aplicación: Individual.
c) ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión doble presencia y el desempeño laboral del personal del centro de salud, Pedernales, Ecuador, 2021?	Comprobar la existencia entre la relación significativa de doble presencia en el desempeño laboral del personal del centro de salud Pedernales	Existe relación significativa entre la dimensión doble presencia y el desempeño laboral del personal del centro de salud, Pedernales, Ecuador, 2021.	Presión del trabajo	-Recursos insuficientes -Instalaciones físicas	• Variable 3: Satisfacción laboral
			Promoción profesional	-Falta de oportunidad -Concentración laboral -Exceso laboral	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
			Relación interpersonal con sus jefes	-Confianza con los superiores	Autor y año: González (2020) adaptado al modelo de Aranaz y Mirna (1988).
			Relación interpersonal con los compañeros	-Relación inadecuada con sus -compañeros -Capacidad continua	Certificación y validación: Instrumento certificado y validado por expertos (2020).
			Características intrínsecas de status	-Satisfacción laboral	Aplicado a: El personal de salud
			Monotonía laboral	-Oportunidades de promoción laboral	Forma de aplicación: Individual.

Anexo 2

Operacionalización de las Variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem de pregunta	de Escala de medición
Factores Psicosociales	Son actividades diarias que desempeñan el trabajador en la cual suele verse afectada debido a la exigencias y demanda exigidas por el empleador, afectando el bienestar físico, psíquico y social.	Dentro de la investigación se considera las 5 dimensiones de Moncada en la cual menciona; las exigencias psicológicas en el trabajo, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad del	Exigencias psicológicas	-Exigencias cuantitativas -Exigencias emocionales -Ritmo de Trabajo	1 al 5	Ordinal Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas Veces (3)
			Control sobre el trabajo	-Influencia en el trabajo -Posibilidades de desarrollo -Control sobre los tiempos -Sentido del trabajo	6 al 10	Casi nunca (2) Nunca (1)
			Apoyo Social	-Caridad del rol -Calidad del liderazgo	11 al 15	

	(Moncada, et ál 2005).	liderazgo, compensación y doble presencia.	Compensación del trabajo	-Inseguridad sobre las condiciones de trabajo -Reconocimiento	16 al 18	
			Doble presencia	Preocupación por tareas domesticas Carga de tareas domesticas	19 y 20	
Desempeño Laboral	Son aquellas actitudes que adopta la persona estos a su vez son relevantes para lograr sus objetivos dentro de una	En el estudio realizado para la medición del desempeño laboral se consideran sus dimensiones cuales componen;	Desempeño de tarea	-Capacidad de toma de decisión -Capacidad de organizar y planificar -Capacidad de resolver problemas -Conocimientos técnicos -Productividad	1 al 5	Ordinal Siempre (5) Muchas veces (4) Algunas Veces (3) Solo algunas Veces (2) Nunca (1)

organización lo desempeño de Desempeño Contextuales a 5 al 10
 cual como tarea, Contextuales objetivos y resultados
 repuesta la desempeño -Iniciativa
 efectividad y contextual, -Compromiso
 eficacia del desempeño -Colaboración y
 trabajador organizacional. cooperación
 (Salgado y -Compartir y transmitir
 Cabal, 2011., pg conocimiento
 76).

Desempeño -Mantenimiento 11 al 15
 Organizacional voluntario del
 rendimiento
 -Mantenimiento
 voluntario de la

Satisfacción Laboral	Se define como sensaciones y comportamiento que desarrolla	Para medir la satisfacción laboral en la cual	Satisfacción por el trabajo	-Cansancio -Falta de interés -Sensación de no importarte nada	1 al 4	Muy de acuerdo (1) De acuerdo (2)
-----------------------------	--	---	-----------------------------	---	--------	--------------------------------------

mediante el se consideran 9 equilibrio de una dimensiones necesidad y el como; bienestar físico Satisfacción por mental y social el trabajo, tensión Sánchez y relacionado al Medina (2017). trabajo, competencia profesional, presión del trabajo, promoción profesional, relación interpersonal con sus jefes, relación interpersonal con los compañeros, características extrínsecas de	Tensión	-Reconocimiento por el trabajo	5 al 9	Ni acuerdo, ni en desacuerdo (3)
	trabajo	-Rutina por el trabajo		En desacuerdo (4)
	Competencia profesional	-Relaciones interpersonales	10 al 12	Muy desacuerdo (5)
	presión del trabajo,	-Remuneración inadecuada		
	promoción profesional,	-Reconocimiento laboral		
relación interpersonal con sus jefes, relación interpersonal con los compañeros, características extrínsecas de	Presión del trabajo	-Recursos insuficientes	13 y 14	
	Promoción profesional	-Falta de oportunidad	15 al 17	
	Relación interpersonal con sus jefes	-Concentración laboral		
		-Exceso laboral		
		.Confianza con los superiores	18 y 19	

estatus, monotonía laboral.	Relación interpersonal con los compañeros	-Relación adecuada con sus compañeros -Capacitación continua	20
	Características extrínsecas de estatus	-Satisfacción laboral	21 y 22
	Monotonía laboral	-Oportunidades de promoción laboral	23 y 24

Nota: Información obtenida mediante revisión bibliográfica (2020).

Anexo 3 Cuestionario de factores de riesgos psicosocial

Con respecto al instrumento utilizado de evaluación de los factores psicosociales por Abanto, Y. M. (2018), el cual se encuentra en el repositorio institucional de la universidad Cesar Vallejo en su tesis titulada Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018, cuyo instrumento fue transcrito en Google Form en la cual se encuentra en el link: https://docs.google.com/forms/d/1ewb6kj1ITA-lcnLx39EqMv7Z9aEmY-N_OucDHNws-Wg/edit#responses

	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre
	1	2	3	4	5
	DETALLE				
	1	2	3	4	5
Nº	DIMENSION 1: EXIGENCIAS PSICOLOGICAS				
	Exigencias cuantitativas				
1	¿Su trabajo requiere atención constante?				
	Exigencias emocionales				
2	En su trabajo ¿Tiene Ud. Que tomar decisiones difíciles?				
3	En general ¿Considera Ud. que su trabajo le genera desgaste emocional?				
4	En su trabajo ¿ tiene Ud. ¿Que guardar sus emociones y no expresarlas?				
	Ritmo de trabajo				
5	¿ Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?				
	DIMENSION 2: CONTROL SOBRE EL TRABAJO				
	Influencia en el trabajo				
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?				
	Posibilidades de desarrollo				
7	La tarea que hace ¿le parecen importantes?				
8	Su trabajo ¿permite que aprenda cosas nuevas?				
	Control sobre los tiempos				
9	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera				
	Sentido de trabajo				
10	¿Siente que su institución tiene gran importancia para Ud.?				
	DIMENSION 3: APOYO SOCIAL				

	Claridad del rol					
11	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?					
	Conflicto del rol					
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. Cree que debería de hacerse de otra manera?					
	Calidad de relaciones					
13	¿Recibe apoyo y ayuda de su jefe o superior inmediato?					
14	Entre compañeros y compañeras; se ayudan en el trabajo?					
	Calidad de liderazgo					
15	Sus jefes inmediatos ¿resuelve bien los conflictos					
DIMENSION 4: COMPENSACIONES DEL TRABAJO						
	Inseguridad					
16	¿Está preocupado por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato					
	Condiciones de trabajo					
17	¿Está preocupado (a) por si les cambian las tareas contra su voluntad?					
	Reconocimiento					
18	Mis superiores me san reconocimiento					
DIMENSION 5: DOBLE PRESENCIA						
	Carga de tareas domesticas					
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?					
	Preocupación por las tareas					
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en ,as exigencias domésticas y familiares?					

Anexo 4 Cuestionario de desempeño laboral

Con respecto al instrumento utilizado de evaluación del desempeño laboral por Ramos (2017), el cual se encuentra en en el repositorio institucional de la universidad Cesar Vallejo en su tesis titulada Desempeño Laboral y Capacitación de los trabajadores de la división de operaciones de producción de la cuyo intrumento fue transcrito en Google Form, la cual se encuentra en el link: https://docs.google.com/forms/d/1ewb6kj1ITA-lcnLx39EqMv7Z9aEmY-N_OucDHNws-Wg/edit#responses

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre			Siempre	
	1	2	3	4			5	
Nº	Ítem			1	2	3	4	5
	DESEMPEÑO DE TAREA							
1	Tiene capacidad al momento de la toma de decisión							
2	Cuenta con capacidad de organización y planificación en sus tareas							
3	Es capaz de dar soluciones a los problemas que se suscitan							
4	Posee conocimientos técnicos para realizar sus tareas							
5	Desempeña sus tareas de manera productiva (cantidad y calidad del trabajo)							
	DESEMPEÑO CONTEXTUAL							
6	Su desempeño está orientado a los objetivos y resultado del área de producción							
7	Cuenta con iniciativa en las funciones encargadas							
8	Se siente comprometido con la organización en la cual trabaja							
9	Colabora y coopera con sus compañeros de área							
10	Comparte y trasmite conocimiento cuando requiere el caso							
	DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL							
11	Mantiene constantemente un buen rendimiento laboral							
12	Mantiene constantemente buena calidad e el trabajo							
13	Hace un adecuado uso del tiempo y de los recursos laborales							
14	Asiste puntualmente al trabajo y hace un uso eficiente del tiempo							
15	Cuenta con un eficiente ritmo de trabajo							

Anexo 5 Cuestionario de factores de satisfacción laboral

Con respecto al instrumento utilizado de evaluación del nivel de satisfacción laboral por Gonzalez (2020), el cual se encuentra en el repositorio institucional de la universidad Cesar Vallejo en su tesis titulada Habilidades directivas y satisfacción laboral del personal de salud del centro quirúrgico del Hospital de Andahuaylas, 2020, cuyo instrumento fue transcrito en Google Form en la cual se encuentra en el link: https://docs.google.com/forms/d/1ewb6kj1ITA-lcnLx39EqMv7Z9aEmY-N_OucDHNws-Wg/edit#responses

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1	2	3	4	5

Nº	DIMENSIONES/ITEMS	VALORACION				
	Satisfacción por el trabajo					
1	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho/a	1	2	3	4	5
2	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.	1	2	3	4	5
3	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena	1	2	3	4	5
4	Estoy convencido/a que el puesto de trabajo que ocupo es el que realmente me corresponde por mi capacidad y preparación.	1	2	3	4	5
	Tensión relacionada con el trabajo					
5	Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital	1	2	3	4	5
6	Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado/a.	1	2	3	4	5
7	Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo	1	2	3	4	5
8	Muy pocas veces me he visto obligado/a a emplear "a tope" toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo	1	2	3	4	5
9	Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo, o mi salud, o mis horas de sueño	1	2	3	4	5
	Competencia profesional					
10	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado/a para realizar mi trabajo.	1	2	3	4	5
11	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable	1	2	3	4	5
12	Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión.	1	2	3	4	5
	Presión del trabajo					
13	Con frecuencia tengo la sensación de que falta tiempo para realizar mi trabajo.	1	2	3	4	5
14	Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer	1	2	3	4	5
	Promoción profesional					
15	Tengo pocas oportunidades para aprender cosas nuevas.	1	2	3	4	5
16	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante	1	2	3	4	5
17	Tengo muchas posibilidades de promoción profesional	1	2	3	4	5
	Relación interpersonal con sus jefes/as					
18	La relación con mis jefes/as es muy cordial	1	2	3	4	5
19	Estoy seguro/a de conocer lo que se espera de mí por parte de mis jefes/as	1	2	3	4	5
	Relación interpersonal con los compañeros					
20	Las relaciones con mis compañeros/as son muy buenas.	1	2	3	4	5
	Características extrínsecas de estatus					
21	Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto, tengo muy poca independencia.	1	2	3	4	5
22	El sueldo que percibo es muy adecuado	1	2	3	4	5
	Monotonía laboral					
23	Mi actual trabajo en el hospital es el mismo todos los días, no varía nunca	1	2	3	4	5
24	Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo habitualmente me suelen afectar.	1	2	3	4	5

¡Gracias por su participación!

Anexo 6 Certificado de validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS								
1	¿Su trabajo requiere atención constante?	✓		✓		✓		
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?	✓		✓		✓		
3	En general ¿considera Ud. que su trabajo le genera desgaste emocional?	✓		✓		✓		
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?	✓		✓		✓		
5	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 : CONTROL SOBRE EL TRABAJO								
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	✓		✓		✓		
7	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	✓		✓		✓		
8	Su trabajo ¿permite que aprenda cosas nuevas?	✓		✓		✓		
9	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	✓		✓		✓		
10	¿Siente que su institución tiene gran importancia para Ud.?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 : APOYO SOCIAL								
11	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	✓		✓		✓		
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que debería de hacerse de otra manera?	✓		✓		✓		
13	¿Recibe apoyo y ayuda de su jefe o superior inmediato?	✓		✓		✓		
14	¿Entre compañeros y compañeras se ayudan en el trabajo?	✓		✓		✓		
15	Sus jefes inmediatos ¿resuelven bien los conflictos?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4 : COMPENSACIONES DEL TRABAJO								
16	¿Está preocupado (a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?	✓		✓		✓		
17	¿Está preocupado (a) por si les cambian las tareas contra su voluntad?	✓		✓		✓		
18	¿Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5 : DOBLE PRESENCIA								
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?	✓		✓		✓		
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	✓		✓		✓		

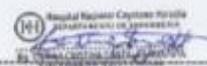
Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: GONZALES HUAPAYA CARLOS DNI: 25443894

Especialidad del validador: Mg. GORDIAN EN SAUD

.....6 de Julio del 2018



Firma del Experto Informante.

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23993/Abanto_MY..pdf?sequence=1&isAllowed=y

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47941/Quintana_CRI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Certificado de validez del instrumento de Desempeño Laboral

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Desempeño Laboral

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Desempeño de Tarea								
1	Tengo capacidad al momento de toma de decisiones	/		/		/		
2	Cuenta con capacidad de organización y planificación en sus tareas	/		/		/		
3	Es capaz de dar soluciones a los problemas que se suscitan	/		/		/		
4	Poseo los conocimientos técnicos para realizar mis labores	/		/		/		
5	Desempeña sus tareas de manera productiva (cantidad y calidad del trabajo)	/		/		/		
DIMENSION 2: Desempeño Contextual								
6	Su desempeño está orientado a los objetivos y resultados del área de producción	/		/		/		
7	Cuenta con iniciativa en las funciones encargadas	/		/		/		
8	Se siente comprometido con la organización	/		/		/		
9	Colabora y coopera con los compañeros de su área	/		/		/		
10	Comparte y transmite conocimiento cuando requiere el caso	/		/		/		
DIMENSION 3: Desempeño Organizacional								
11	Mantiene constantemente un buen rendimiento laboral	/		/		/		
12	Mantiene constantemente buena calidad en el trabajo	/		/		/		
13	Hace un adecuado uso del tiempo y de los recursos laborales	/		/		/		
14	Asiste puntualmente al trabajo y hace un uso eficiente del tiempo	/		/		/		
15	Cuenta con un eficiente ritmo de trabajo	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable / No aplicable / Aplicable después de corregir

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg. Johnny Félix Farfán Pimentel

DNI N°: 06269132

Especialidad del validador: Temática

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico 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.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

20 de Mayo del 2016.

J.F.P.
Firma del Excmo. Informante
Johnny Félix Farfán Pimentel
Doctor en Administración
de la Universidad

Certificado de validez de instrumento que mide el desempeño laboral

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Desempeño Laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Desempeño de Tarea								
1	Tengo capacidad al momento de toma de decisiones	/		/		/		
2	Cuenta con capacidad de organización y planificación en sus tareas	/		/		/		
3	Es capaz de dar soluciones a los problemas que se suscitan	/		/		/		
4	Poseo los conocimientos técnicos para realizar mis labores	/		/		/		
5	Desempeña sus tareas de manera productiva (cantidad y calidad del trabajo)	/		/		/		
DIMENSION 2: Desempeño Contextual								
6	Su desempeño está orientado a los objetivos y resultados del área de producción	/		/		/		
7	Cuenta con iniciativa en las funciones encargadas	/		/		/		
8	Se siente comprometido con la organización	/		/		/		
9	Colabora y coopera con los compañeros de su área	/		/		/		
10	Comparte y transmite conocimiento cuando requiere el caso	/		/		/		
DIMENSION 3: Desempeño Organizacional								
11	Mantiene constantemente un buen rendimiento laboral	/		/		/		
12	Mantiene constantemente buena calidad en el trabajo	/		/		/		
13	Hace un adecuado uso del tiempo y de los recursos laborales	/		/		/		
14	Asiste puntualmente al trabajo y hace un uso eficiente del tiempo	/		/		/		
15	Cuenta con un eficiente ritmo de trabajo	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador (Dr / Mg): Sebastián Sánchez Díaz

DNI N°: 04834802

Especialidad del validador: Psicólogo

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

20 de Mayo del 2017

[Firma]
Firma del Experto Informante

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31753/Ramos_CN.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Certificado de Validez del instrumento de evaluación Satisfacción Laboral



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Satisfacción por el trabajo								
1	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho/a	/		/		/		
2	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.	/		/		/		
3	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena	/		/		/		
4	Estoy convencido/a que el puesto de trabajo que ocupo es el que realmente me corresponde por mi capacidad y preparación.	/		/		/		
Tensión relacionada con el trabajo								
5	Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital	/		/		/		
6	Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado/a.	/		/		/		
7	Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo	/		/		/		
8	Muy pocas veces me he visto obligado/a a emplear "a tope" toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo	/		/		/		
9	Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo, o mi salud, o mis horas de sueño	/		/		/		
Competencia profesional								
10	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado/a para realizar mi trabajo.	/		/		/		
11	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable	/		/		/		
12	Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión.	/		/		/		
Presión del trabajo								
13	Con frecuencia tengo la sensación de que falta tiempo para realizar mi trabajo.	/		/		/		
14	Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer	/		/		/		
Promoción profesional								
15	Tengo pocas oportunidades para aprender cosas nuevas.	/		/		/		
16	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante	/		/		/		
17	Tengo muchas posibilidades de promoción profesional	/		/		/		
Relación interpersonal con sus jefes/as								
18	La relación con mis jefes/as es muy cordial	/		/		/		
19	Estoy seguro/a de conocer lo que se espera de mí por parte de mis jefes/as	/		/		/		
Relación interpersonal con los compañeros								
20	Las relaciones con mis compañeros/as son muy buenas.	/		/		/		
Características extrínsecas de estatus								
21	Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto, tengo muy poca independencia.	/		/		/		
22	El sueldo que percibo es muy adecuado	/		/		/		
Monotonía laboral								
23	Mi actual trabajo en el hospital es el mismo todos los días, no varía nunca	/		/		/		
24	Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo habitualmente me suelen afectar.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): EL INSTRUMENTO ES SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr. (a) SANCHEZ VERA GUILLERMO

DNI: 80633333

Especialidad del validador: MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA E INVESTIGACIÓN EN SALUD

22 de 10 del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico 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.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

[Firma]
 Dr. Guillermo Sánchez Vera
 Jefe de la Oficina de Investigación en Salud
 en Salud
 Firma del Experto [Firma]

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Satisfacción por el trabajo							
1	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho/a	X		X		X		
2	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.	X		X		X		
3	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena	X		X		X		
4	Estoy convencido/a que el puesto de trabajo que ocupo es el que realmente me corresponde por mi capacidad y preparación.	X		X		X		
	Tensión relacionada con el trabajo							
5	Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital	X		X		X		
6	Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado/a.	X		X		X		
7	Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo	X		X		X		
8	Muy pocas veces me he visto obligado/a a emplear "a tope" toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo	X		X		X		
9	Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo, o mi salud, o mis horas de sueño	X		X		X		
	Competencia profesional							
10	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado/a para realizar mi trabajo.	X		X		X		
11	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable	X		X		X		
12	Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión.	X		X		X		
	Presión del trabajo							
13	Con frecuencia tengo la sensación de que falta tiempo para realizar mi trabajo.	X		X		X		
14	Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer	X		X		X		
	Promoción profesional							
15	Tengo pocas oportunidades para aprender cosas nuevas.	X		X		X		
16	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante	X		X		X		
17	Tengo muchas posibilidades de promoción profesional	X		X		X		
	Relación interpersonal con sus jefes/as							
18	La relación con mis jefes/as es muy cordial	X		X		X		
19	Estoy seguro/a de conocer lo que se espera de mí por parte de mis jefes/as	X		X		X		
	Relación interpersonal con los compañeros							
20	Las relaciones con mis compañeros/as son muy buenas.	X		X		X		
	Características extrínsecas de estatus							
21	Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto, tengo muy poca independencia.	X		X		X		
22	El sueldo que percibo es muy adecuado	X		X		X		
	Monotonía laboral							
23	Mi actual trabajo en el hospital es el mismo todos los días, no varía nunca	X		X		X		
24	Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo habitualmente me suelen afectar.	X		X		X		

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

Apellidos y nombres del juez validador: **D^a/ Mg: JULIA CECILIA MORON VALENZUELA,** DNI:21562085

Especialidad del validador: **Especialidad en Investigación y Gestión Educativa**

01 de noviembre del 2020

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.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57372/Gonzales_AJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

<https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v16n47/1695-6141-eg-16-47-00369.pdf>

<http://www.scielo.org.co/pdf/hpsal/v24n2/0121-7577-hpsal-24-02-00046.pdf>

Anexo 7 Cuestionario de Factores psicosociales / Confiabilidad

E1	3	3	5	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	4	3	4	2	3	61
E2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	4	2	3	2	2	3	2	2	2	2	50
E3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	4	4	2	2	3	48
E4	1	2	2	1	3	3	1	1	3	3	5	2	2	2	2	5	2	2	1	2	45
E5	3	2	1	3	3	4	1	1	3	2	3	1	1	1	3	3	3	1	1	2	42
E6	4	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	5	4	4	3	5	4	4	5	4	74
E7	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	2	2	5	3	2	3	4	68
E8	5	2	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4	65
E9	3	4	3	4	5	4	4	5	2	5	4	5	5	3	3	5	4	3	2	3	76
E10	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	5	2	2	5	71
E11	3	3	4	4	5	3	2	2	3	4	3	4	2	2	2	3	4	3	3	3	62
E12	3	3	5	3	3	2	2	3	1	4	4	3	1	3	2	3	4	1	2	4	56
E13	3	3	3	3	4	2	2	2	2	4	4	3	3	2	2	3	3	2	2	2	54
E14	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	4	4	3	3	3	65
E15	3	2	4	1	4	2	3	3	3	2	1	4	2	3	2	3	3	2	2	4	53
E16	5	5	3	3	3	3	4	4	2	3	5	3	4	4	2	5	3	4	4	3	72
E17	4	4	2	3	2	2	4	3	3	4	4	3	2	3	2	4	3	2	2	2	58
E18	2	3	4	4	3	3	4	5	4	3	4	3	5	3	5	3	4	2	3	3	70
E19	2	2	4	4	4	2	5	4	3	2	4	3	4	2	3	5	3	4	4	5	69
E20	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	3	2	2	4	4	3	3	3	65
Varianza	0,9275	0,7	1,06	0,89	0,6275	0,51	1,148	1,428	0,4875	0,6275	0,94	0,9275	1,2475	0,6275	0,5475	0,69	0,5475	0,8475	0,95	0,86	
Número de encuestado											Alfa Cronbach										
20											0,85										

Cuestionario de Desempeño Laboral / Prueba piloto – Confiabilidad

E1	1	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	2	2	3	1	32
E2	5	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	5	3	4	3	55
E3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	40
E4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	2	3	4	3	53
E5	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	3	3	2	4	3	43
E6	2	3	2	3	4	3	3	4	2	3	4	3	2	4	3	45
E7	4	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2	4	4	49
E8	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	46
E9	5	3	3	3	4	3	4	5	4	5	3	4	3	3	5	57
E10	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	48
E11	4	4	3	4	4	3	3	4	2	5	3	3	3	4	3	52
E12	3	4	5	3	4	4	3	4	4	3	3	4	5	3	4	56
E13	5	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	54
E14	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	44
E15	4	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	2	3	2	45
E16	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	49
E17	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	2	3	47
E18	4	3	3	3	4	3	3	4	5	3	4	4	3	5	4	55
E19	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	47
E20	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	53
VARIANZA	1,1475	0,388	0,448	0,288	0,41	0,288	0,31	0,688	0,84	0,588	0,36	0,528	0,61	0,448	0,828	
Número de encuestados								Alfa de Cronbach								
20								0,83								

Cuestionario de Satisfacción laboral / Prueba piloto / Confiabilidad

E1	2	1	4	1	4	4	4	5	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	5	3	3	2	3	4	77
E2	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	1	5	3	5	1	5	4	3	4	5	3	2	3	5	96
E3	1	5	3	1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	1	3	5	3	5	2	4	3	5	5	93
E4	1	2	5	5	4	2	2	2	2	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	5	1	3	78
E5	2	4	4	5	4	3	3	4	1	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	2	3	2	2	3	74
E6	2	5	4	2	4	4	4	3	4	4	1	4	3	4	4	2	4	4	3	2	4	2	4	4	81
E7	3	2	2	2	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3	2	4	3	5	1	4	3	4	4	78
E8	4	5	5	3	4	3	3	4	3	4	2	5	4	4	4	2	3	3	2	2	3	1	3	4	80
E9	5	4	4	3	4	4	4	5	2	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	2	3	2	5	4	91
E10	5	1	4	2	4	4	3	2	2	5	3	4	2	4	2	4	3	2	5	1	3	4	3	2	74
E11	5	5	2	2	4	4	3	3	2	5	4	4	4	2	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	79
E12	1	5	3	1	4	2	2	5	4	4	5	3	3	5	4	4	2	3	3	3	2	3	2	3	76
E13	1	5	3	2	5	1	1	4	3	5	1	2	3	2	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	62
E14	1	1	3	2	3	3	4	5	2	4	3	2	3	2	2	3	3	3	4	2	2	2	3	3	65
E15	2	4	2	2	5	2	1	4	3	5	3	3	3	2	4	3	3	4	2	3	3	2	2	2	69
E16	1	2	3	2	3	1	2	4	1	5	2	2	1	1	3	4	3	5	4	2	3	3	2	5	64
E17	4	4	2	1	2	2	2	3	3	5	2	4	2	3	2	3	4	3	3	2	2	2	4	3	67
E18	2	1	3	2	3	1	2	4	2	3	1	4	5	1	2	4	2	3	3	2	2	2	1	1	56
E19	4	5	2	3	4	5	1	4	3	4	1	2	6	4	2	4	4	3	3	1	2	3	4	4	78
E20	3	5	3	2	3	2	2	4	4	4	5	2	4	3	2	3	4	2	3	2	3	2	2	3	72
Varianza	2,31	2,6	1,01	1,33	0,59	1,6	1,36	0,89	1,29	0,35	1,71	1,03	1,1	3	1,49	1,06	0,74	0,53	0,43	0,95	0,73	0,7	0,75	1,3	1,04
Número de encuestados													Alfa Cronbach												
20													0,87												

Anexo 8 Autorización de la aplicación del instrumento

The screenshot shows a Gmail interface with a browser tab bar at the top containing various open tabs. The Gmail header includes the search bar and navigation icons. The left sidebar shows the 'Recibidos' (Inbox) folder with 485 items, along with sections for 'Meet' and 'Hangouts'. The main content area displays an email titled 'SOLICITUD DE PERMISO' received from 'gema paola vera solorzano' on June 15, 2020. The email body contains a business card for Paola Vera Solórzano, an odontologist, and a message stating that the request is approved. The signature identifies her as the Technical Administrator.

Aplicaciones Nueva pestaña Inicio de sesión en... Registrarte en Face... Universidad Virtual... coronavirus covid-1... TRILCE - PLATAFOR... WhatsApp Web

Lista de lectura

Redactar

Recibidos 485

Destacados

Pospuestos

Enviados

Borradores 17

Unwanted

Más

Meet

Nueva reunión

Unirte a una reunión

Hangouts

Tatyana +

No hay chats recientes.
[Inicia uno nuevo.](#)

22 de 1,265

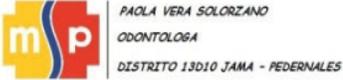
SOLICITUD DE PERMISO Recibidos x

Tatyana Delgado
Od. Gema Vera S. Directora de la U.O. Cantón Pedernales Presente: Yo, Delgado Lainez Tatiana con C.I 0924484512, ante usted respetuosamente me presento y expongo

jue, 10 jun. 22:28 (hace 8 días)

gema paola vera solorzano
para mí

mar, 15 jun. 08:36 (hace 3 días)


PAOLA VERA SOLORZANO
ODONTOLOGA
DISTRITO 13D10 JAMA - PEDERNALES

Lcda. Tattiana Delgado Lainez

Mediante la presente me dirijo a Usted, para informarle que su solicitud es APROBADA permitiendole así realizar la encuesta al personal a mi cargo para el desarrollo de su proyecto de investigación.

Att.

Od. Paola Vera Solórzano
Administradora Técnica

Anexo 9 Consentimiento informado

Nueva pestaña Inicio de sesión en... Registrarte en Face... Universidad Virtual... coronavirus covid-1... TRILCE - PLATAFOR... WhatsApp Web

No se pueden editar las respuestas

Encuesta de Evaluación de: Factores Psicosociales / Desempeño Laboral / Satisfacción Laboral

El presente instrumento es parte del trabajo investigativo de "Factores psicosociales que influyen en el Desempeño y Satisfacción Laboral del personal del centro de salud. Pedernales. Ecuador. 2021". La información de este contenido es de forma confidencial y anónima. Por lo cual los resultados obtenidos serán manejados solo por el investigador y con el consentimiento informado de cada entrevistador, lo que a su vez servirán para evaluar e identificar los riesgos psicosociales y la influencia en el desempeño y satisfacción laboral que se encuentran expuestos los trabajadores de salud.

Por lo que pedimos su colaboración contestando con sinceridad las preguntas que se reflejan a continuación:

***Obligatorio**

Correo electrónico *

Da su consentimiento para la realización de la presente encuesta *

Si

No

Anexo 10 Datos sociodemográficos

Tabla 1

Edad

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	18-29	3	6%
	30-49	33	65%
	+ 50	15	29%
	Total	50	100%

Nota. Datos obtenidos del sistema SPSS.

Análisis:

De acuerdo a la población evaluada existe un 65% en edad comprendida de 30 a 49 años, un 29% mayor a 50 años y un 6% de entre 18 a 29 de los trabajadores de la salud del centro de salud Pedernales.

Tabla 2

Distribución de Frecuencia de Genero

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Femenino	31	62%
	Masculino	19	38%
	Total	50	100%

Nota. Datos obtenidos del sistema SPSS.

Análisis:

De acuerdo a la población evaluada un 62% corresponde al género femenino y un 38% al género masculino lo que equivales al 100% de los trabajadores del centro de salud Pedernales.

Tabla 3*Distribución de Frecuencia de Profesión*

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos		
Médicos Familiares	3	6%
Médicos generales	15	30%
Enfermeras/os	15	30%
Obstetras	3	6%
Odontólogos	4	8%
Auxiliar	5	10%
Técnicos en atención primaria	5	10%
Total	36	100%

Nota. Datos obtenidos del sistema SPSS.

Análisis:

De acuerdo a la población de estudio se evidencia un 30% son médicos generales, al igual que el 30% son enfermeras, un 10% son auxiliares, 10% corresponde también a técnicos en atención primaria, además de un 8% son odontólogos, un 6% son obstetras, y finalmente un 3% son médicos en medicina familiar.

Anexo 11 Prueba de Normalidad de la Variables

Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Factores psicosociales	,865	12	,000
Desempeño laboral	,840	12	,000
Satisfacción laboral	,732	12	,000

Nota. Datos obtenidos del sistema SPSS.

Análisis:

De acuerdo a la tabla 9, se evidencia que el valor de $p = 0,000$ en el nivel de significancia, no sobre pasa los rangos de datos normales que sería $p < 0,05$, por lo tanto, se debe aplicar una correlación de Rho Spearman (Prueba No Paramétricas) para las variables investigadas.

Anexo 12 Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, Delgado Lafnez Tatiana Jazmín, egresado de la Escuela de Posgrado y Programa Académico Maestría en Gestión de los Servicios de Salud de la Universidad César Vallejo Sede Lima Norte, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación titulado: "Factores psicosociales que influyen en el Desempeño y Satisfacción Laboral del personal del centro de salud. Fedemales. Ecuador. 2021", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Investigación:

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

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

Lugar y fecha, 27 de mayo de 2021

Delgado Lafnez, Tatiana Jazmín	
DNI: 0924484512	Firma: 
ORCID: <u>0000-0002-9162-6097</u>	

Anexo 13 Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Yo, Delgado Lafnez Tatiana Jazmín, identificado con DNI N° 0924484512, egresada de la Escuela de Posgrado y Programa Académico Maestría en Gestión de los Servicios de Salud de la Universidad César Vallejo Sede Lima Norte, autorizo (X), no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi Tesis: "Factores psicosociales que influyen en el Desempeño y Satisfacción Laboral del personal del centro de salud. Pedernales. Ecuador. 2021" en el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulada en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Lugar y fecha, 27 de mayo de 2021

Delgado Lafnez, Tatiana Jazmín	
DNI: 0924484512	Firma: 
ORCID: 0000-0002-9162-6097	

Anexo 14 Evidencias de encuesta en Google Form

