



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

RESOLUCIÓN N° 136-2006-CONAFU

RESOLUCIÓN N° 432-2014-CONAFU

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**TRABAJO ACADÉMICO**

**“RIESGO PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL  
DE ENFERMERÍA QUE LABORAN EN EL CENTRO QUIRÚRGICO DEL  
CENTRO MÉDICO NAVAL 2016”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD DE:**

**CUIDADOS QUIRURGICOS**

**PRESENTADO POR:**

**FLOR GRACIELA OCHANTE JAUREGUI**

**ASESOR**

**DRA . JUANA MARCOS ROMERO**

**CHINCHA-ICA-PERU**

**2018**

# ÍNDICE

## ÍNDICE

### INTRODUCCIÓN

### CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	01
1.2 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	05
1.2.1 DELIMITACIÓN ESPACIAL.....	05
1.2.2 DELIMITACIÓN SOCIAL.....	05
1.2.3 DELIMITACIÓN TEMPORAL.....	06
1.2.4 DELIMITACIÓN CONCEPTUAL.....	06
1.3 PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN.....	07
1.3.1 PROBLEMA PRINCIPAL.....	07
1.3.2 PROBLEMA SECUNDARIO.....	07
1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	08
1.4.1 OBJETIVO GENERAL.....	08

1.4.2 OBJETIVO ESPECÍFICO.....	08
1.5 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	09
1.5.1 JUSTIFICACIÓN.....	09
1.5.2 IMPORTANCIA.....	10
1.5.3 LIMITACIONES.....	11
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	
2.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	12
2.2 BASES TEÓRICAS.....	17
2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	32
<b>CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES</b>	
3.1 HIPÓTESIS GENERAL.....	34
3.2 HIPÓTESIS SECUNDARIA.....	34
3.3 VARIABLES (DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL)...	35
3.3.1 VARIABLE INDEPENDIENTE.....	35
3.3.1.1 DEFINICIÓN CONCEPTUAL.....	35
3.3.1.2 CATEGORIAS.....	35
3.3.1.3 INDICADORES.....	36

3.3.2	VARIABLE INDEPENDIENTE.....	36
3.3.2.1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL.....	36
3.3.2.2	CATEGORIAS.....	36
3.3.2.3	INDICADORES.....	37
3.3.3	VARIABLE DEPENDIENTE.....	37
3.3.1.1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL.....	37
3.3.1.2	CATEGORIAS.....	37
3.3.1.3	INDICADORES.....	38

#### **CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

4.1	TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	40
4.1.1	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	40
4.1.2	NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	40
4.2	MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	41
4.2.1	MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	41
4.2.2	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	41
4.3	POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.....	42

4.3.1 POBLACIÓN.....	42
4.3.2 MUESTRA.....	42
4.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	44
4.4.1 TÉCNICAS.....	44
4.4.2 INSTRUMENTOS.....	44
4.4.3 FUENTES.....	44

## **CAPÍTULO V: ADMINISTRACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

5.1 RECURSOS (HUMANOS, MATERIALES).....	45
5.2 PRESUPUESTO.....	45
5.3 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	47
5.4 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	47

### **ANEXOS:**

1. MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	54
2. ENCUESTAS.....	56

## INTRODUCCION

El presente estudio tiene como objetivo determinar los factores de riesgo psicosociales que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval 2016.

Las organizaciones sanitarias están cambiando en medio del desarrollo económico y las rápidas reformas de los sistemas de salud, combinados con avances científicos y la demanda de los consumidores de una mejor atención (Lawler y Mohrman, 2000). Proporcionando rentable y la atención médica de alta calidad es la clave para alcanzar los objetivos de la atención médica organizaciones (Hamilton et al., 2007) y depende del rendimiento laboral efectivo por profesionales de la salud.

Las características del trabajo son todos factores del trabajo y están directamente asociados con las actitudes y comportamientos de los empleados en el trabajo (Hackman y Oldham, 1976). Hackman y Oldham afirmaron que los trabajos con más desafíos y variedad inspiraron empleados para mejorar sus habilidades y actitudes laborales. Esto infiere un vínculo entre características del trabajo y desempeño laboral. Edgar (1999) percibió que las características del trabajo la actitud de las enfermeras afectadas, que, a su vez, afectó los resultados del trabajo, es decir, el trabajo actuación.

## **CAPITULO I:**

### **PROBLEMA DE LA INVESTIGACION**

#### **1.1. Planteamiento del problema**

Dentro de la desafiante atención médica de hoy medio ambiente, en casi todos los países, las enfermeras constituyen el grupo más grande y brindan la mayoría de los servicios de salud (International Consejo de Enfermeras, 2007). En el entorno laboral, las enfermeras se enfrentan a muchos problemas centrales como una carga de trabajo excesiva, trabajo deficiente condiciones, el bienestar de los empleados, la escasez de enfermeras y altas tasas de rotación de personal (Brooks & Anderson, 2005). En las Maldivas, uno de los más destacados problemas asociados con la fuerza de trabajo de salud, en su esfuerzo para proporcionar atención médica es el alto rotación de profesionales, especialmente grave escasez de médicos y enfermeras (Ministerio Nursing Journal Volumen 41 No. 3 Junio-Septiembre 2014 107 Calidad de vida laboral y rendimiento laboral entre Enfermeras en el Hospital de Atención Terciaria, Maldivas de Salud y Familia, 2010).

Por lo tanto, las enfermeras son siendo reclutado de países vecinos (Organización Mundial de la Salud, 2010). Un análisis de la situación del personal de enfermería en el país el año 2010 mostró que tanto públicos como privados sectores fueron empleados por 1868 enfermeras y entre ellos, el 61% eran temporales (expatriados) enfermeras (Ministerio de Salud y Familia, 2011). los la demanda de enfermeras temporales demuestra que

los esfuerzos domésticos son inadecuados para proporcionar servicios de salud para la gente de las Maldivas. Por lo tanto, se prevé que la escasez crecerá más grave a medida que aumenta la demanda futura, Además, solo hay una escuela de enfermería en el país que no puede producir el requerido número de enfermeras (Athifa, 2005).

## **1.2.- Formulación del problema**

¿Cuál es la relación entre los diversos factores de riesgo entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral en el personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval 2016?

### **Problemas específicos**

- ¿Cuáles son los factores psicosociales del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval 2016?
- ¿Qué tipo de desempeño laboral existe del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval 2016?

## **1.3.- Objetivo de la investigación**

### **Objetivo General:**

Estudiar la causalidad entre los diversos factores de riesgo entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral en el personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval 2016



### **Objetivos específicos:**

1. Identificar los factores psicosociales del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval 2016.
2. Identificar el tipo de desempeño laboral del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval 2016.
3. Establecer la relación que existe entre los factores de riesgo psicosociales y el desempeño laboral del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval 2016.

### **1.4.- JUSTIFICACION DEL ESTUDIO**

El objetivo de la presente investigación es conocer los factores de riesgos psicosociales que se encuentran presentes en el desempeño laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico del Centro Medico Naval, No fue una nueva revelación de que la atención médica es una profesión estresante y que estrategias de afrontamiento del estrés deben mejorarse en un intento de reducir el estrés laboral y promover ambientes de trabajo de calidad. McVicar (2003) sugirió que hay seis áreas principales de estrés en el entorno de trabajo de enfermería: carga de trabajo, problemas de liderazgo / gestión, profesional conflicto, demandas emocionales de cuidado, trabajo por turnos y necesidades del paciente. Considerando los muchos rutas para el estrés, creando una mejor comprensión de cómo el estrés profesional de enfermería podría ser mediado por el entorno laboral podría ser un plan de acción prudente en términos de retención y

reclutamiento de empleados. Como tal, este estudio utilizó la teoría COR como marco teórico porque permitió al investigador ver el reconocimiento y la satisfacción laboral como recursos dentro de un contexto social que pueden tener un efecto amortiguador sobre el estrés ocupacional experimentado por enfermeras.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEORICO**

#### **2.1.- Antecedentes del estudio**

Se tiene como referencia el trabajo realizado por León Arreaga, Cecibel Alexandra. El presente trabajo de investigación está dirigido a identificar y evaluar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores del Hospital Naval de Guayaquil y diseñar un plan de intervención y medidas preventivas de los riesgos psicosociales. Para poder entender el contenido de la tesis se explican que son riesgos psicosociales, los principales métodos de evaluación como son el de Navarra, ISTAS 21, FPSICO, etc., La metodología aplicada es el método FPSICO 3.0, que consiste en la aplicación de un cuestionario a través del programa informático proporcionado por el INSHT de España, el mismo que fue aplicado a una muestra de 229 trabajadores, de una población total de 600 trabajadores. El Análisis de los resultados obtenidos de la encuesta evidencian la exposición elevada a factores de riesgos psicosociales principalmente: Carga de Trabajo, Participación / Supervisión y Desempeño de Rol, en base a estos hallazgos un grupo de ´profesionales como son Psicólogo.

Según la Encuesta Canadiense de Salud de la Comunidad de 2003, la atención médica se considera una ocupación estresante; casi uno de cada tres canadienses empleados informó que sus días de trabajo eran

"Bastante" o "extremadamente" estresante. En una comparación de ocupaciones, se observó que Canadá enfermeras y médicos informaron tener los niveles de estrés más altos y los niveles de estrés en Canadá se ha demostrado que los proveedores de atención médica alcanzan su punto máximo entre las edades de 35 a 54 años, con aproximadamente el 50% de estos trabajadores reportan alto estrés laboral (Wilkins, 2007). Promover, la investigación de Jones, Wells, Gao, Cassidy y Davie (2013) indicó que los niveles percibidos de el control del trabajo es un aspecto importante de las percepciones del estrés y la satisfacción laboral, y las enfermeras informaron sentir niveles más bajos de control sobre su trabajo diario que los médicos y aliados profesionales de la salud.

Curiosamente, CIHI (2010) informó que entre los años 2005-2009 la edad promedio de RN canadienses tenía 45 años y la edad promedio de las LPN canadienses era de 43 años. Estos hallazgos fueron significativos ya que el estrés no resuelto a largo plazo puede conducir a un fenómeno llamado "agotamiento"; y el agotamiento se ha convertido en un síndrome diagnosticable caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y reducción del logro personal (Brenninkmeijer, & VanYperen, 2003).

Se ha informado que Burnout tiene el potencial de afectar a los profesionales de la salud.

El estrés ocupacional afecta la moral, la seguridad y la eficiencia de los empleados (Dollard, Winefield & Winefield, 2003). Los altos niveles de estrés afectan negativamente el bienestar físico y psicológico del personal que aumentan los accidentes, aumentan los días de enfermedad y disminuye la dotación de personal (Josephson, Lindberg, Voss, Alfredsson & Vingard, 2008). Además, los altos niveles de estrés hacen que el trabajo ambientes indeseables, lo que sugiere que el estrés desempeña un papel en el reclutamiento y la retención de enfermeras registradas (Erenstein, y McCaffrey, 2007; Buffington, Zwink, Fink, DeVine, y Sanders, 2012).

La calidad de los entornos de práctica de enfermería y los resultados de seguridad del paciente se ha relacionado con la experiencia de estrés / agotamiento profesional. Halbesleben y Bowler (2007) propusieron que la motivación mediaba la relación entre el desempeño laboral y el agotamiento emocional componente de burnout. Para probar esto, el agotamiento emocional, la motivación y el rendimiento fueron definidos como comportamientos de ciudadanía organizacional que beneficiaron a la organización o al individual. Los resultados de este estudio indicaron que tanto factores ambientales como cognitivos jugó un papel en la etiología del agotamiento.

Los investigadores sugirieron que la ciudadanía organizacional comportamientos que beneficiaron a la organización, como adherirse a las reglas informales y hacer una esfuerzo adicional para ayudar a la

organización a alcanzar sus metas, ocurrió como resultado de que el empleado experimenta experiencias positivas en el ambiente de trabajo. Alternativamente, ciudadanía organizacional los comportamientos que beneficiaban al individuo ocurrían más a menudo si el empleado tenía experiencia pérdidas de recursos, como lo demuestra el agotamiento emocional, porque el empleado sería buscar recursos, como apoyo social o comentarios de compañeros de trabajo, para lograr recurso 'homeostasis'.

## **2.2.- Marco teórico o conceptual**

Spence Laschinger y Leiter (2006) discutieron el vínculo entre las condiciones laborales negativas y el estrés, el agotamiento y las actitudes negativas y el rendimiento de los empleados. Recolectaron datos en el ambiente de vida laboral de las enfermeras canadienses, comparó esos hallazgos con los puntajes de burnout y frecuencias informadas de eventos adversos del paciente. Los resultados sugieren que los factores de vida laboral (adecuación del personal, fuerte liderazgo de enfermería, colaboración enfermera / médico, política de personal de enfermería la participación y el apoyo de un modelo de atención de enfermería) podría mejorar el agotamiento y la adversidad eventos que ocurrieron a través de la despersonalización y la disminución del sentido de logro las enfermeras se sentían trabajando; sugiriendo que las percepciones de los ambientes de trabajo de las enfermeras afectaron el nivel del compromiso laboral experimentado y, a través de esto, afectó la calidad de la atención que recibieron los pacientes.

Sin embargo, sus resultados indicaron que el agotamiento emocional, una característica del agotamiento, no era significativamente asociado con eventos adversos del paciente, lo que indica que las relaciones psicológicas con el trabajo se relacionó con el contexto del entorno del lugar de trabajo donde los eventos adversos fueron experimentados, y no tan directamente relacionados con las propiedades afectivas del individuo.

#### Desempeño laboral y satisfacción laboral

En el trabajo. Christiansen (2008) entrevistó a 10 enfermeras del hospital e informó tres temas que registraron las enfermeras solían describir su reconocimiento del trabajo ejemplar. El primer tema discutido fue atendiendo a las necesidades de sus pacientes, en donde Christiansen sugirió que el valor que las enfermeras colocan en su cuidado de los pacientes se basó en las reacciones de los pacientes y los resultados de la atención. El segundo el tema era gestionar las responsabilidades profesionales, en el sentido de que la enfermera sentía control sobre qué sucedió en su trabajo y completando tareas que consideraban más importantes. El tercer tema fue recibiendo comentarios positivos de sus compañeros, la administración y los médicos. Curiosamente, este estudio indicó que la mayoría de los encuestados quería más comentarios de los que recibieron y que la retroalimentación formaba parte de la satisfacción laboral porque motivaba a las enfermeras y afirmaba su competencia.

Esta investigación sugirió que era tanto la capacidad de proporcionar atención de enfermería de la manera en que las enfermeras sentían que se esperaba de ellos, profesional y personalmente, y ser reconocidos por otros que participaron directamente o realizaron tareas similares que dieron satisfacción a las enfermeras en lo que lo hicieron a diario. Investigación de Schubert, Glass, Clarke, Aiken, Schaffert-Witvliet, Sloane y De Gest (2008) también sugirió que las enfermeras experimentaron una menor satisfacción laboral debido al racionamiento o omitir el cuidado de enfermería, relacionado con tiempo y recursos limitados, como medio para llevar a cabo Tareas. En términos de la teoría COR, una enfermera puede llevar a cabo la atención de la forma esperada y ser reconocido por sus pares podría ser una indicación de una adaptación exitosa al trabajo ambiente.

Del mismo modo, la investigación de Le Blanc et al. (2010) analizaron 429 respuestas de enfermeras de la UCI europeas a un cuestionario longitudinal con respecto a los sentimientos de eficacia (es decir, la creencia en la capacidad de uno para organizar y ejecutar acciones para lograr objetivos específicos), el compromiso del equipo (es decir, la sensación de el apego que un individuo tiene hacia su equipo de trabajo) y la práctica colaborativa (es decir, las interacciones entre enfermeras y médicos que permiten que el conocimiento y las habilidades de ambas profesiones funcionen sinérgicamente durante la entrega de la atención).



Los investigadores utilizaron la teoría COR en la que vieron eficacia como un recurso personal que puede tener un papel en motivar a las personas a invertir recursos con el fin de alcanzar metas adicionales, enriqueciendo así su grupo de recursos. Los resultados de esta investigación indicaron que las percepciones de una enfermera de UCI sobre la autoeficacia, el compromiso del equipo y la colaboración la práctica estaba relacionada recíprocamente. Los investigadores sugirieron que invertir en enfermeras de la UCI las creencias de autoeficacia podrían resultar en una espiral de recursos positivos al afectar positivamente al equipo compromiso entre las enfermeras, que luego afecta positivamente las percepciones de la práctica colaborativa. Además, sentirse más eficaz llevó a las enfermeras a identificarse mejor con su trabajo y sus compañeros, que luego mejoró la calidad de las relaciones en el equipo de salud que continuó mejores sentimientos de eficacia (Le Blanc et al., 2010).

Teniendo en cuenta estos hallazgos, podría ser sugirió que los sentimientos de autoeficacia y el compromiso del equipo en las enfermeras están relacionados con la reconocido por las habilidades y el conocimiento y, a través de esto, adquirir sentimientos de satisfacción lo que podría alentar a las enfermeras a desarrollar relaciones más significativas con sus pares y su organización; potencialmente conduce a una comunicación más efectiva con colaboración miembros del equipo y una atención del paciente más efectiva.

Definición conceptual de la calidad de la salud.

Este estudio fue realizado por enfermeras la atención médica de perspectiva y calidad se definió de manera general como el grado de atención médica seleccionada indicadores (es decir, angustia, satisfacción en el trabajo y reconocimiento) cumplían o superaban las expectativas de las enfermeras esperanzas de heredar.

Definición operacional de la atención médica de calidad. Este estudio estaba interesado en la perspectiva de las enfermeras y la atención de calidad definida como la evaluación general de la calidad de la atención prestada por las enfermeras a pacientes en su unidad hospitalaria usando los estándares de "no sé" a "100", que se encuentran en la sección uno del cuestionario de enfermeras "Gestión de la calidad de la atención en hospitales canadienses".

Definición conceptual de socorro. La angustia era una representación de los síntomas que resultaba de la tensión provocada por un factor estresante, y también podría atribuirse al esfuerzo que tuvo que ser puesto en tratar con ese factor estresante para mantener un nivel aceptable de funcionamiento psicosocial 23 (Terluin, Van Rhenen, Schaufeli y De Haan, 2004). En términos del modelo COR, la angustia podría ser visto como el proceso de estrés que ocurrió cuando un individuo experimentó la pérdida de recursos y utilizó una estrategia anticipada para invertir en recursos que pueden o no obtener recursos esperados (Hobfoll, 2001). 2.7.4

Definición operacional de socorro. Este estudio definió la angustia como la frecuencia del estrés que las enfermeras informaron haber experimentado en su trabajo a lo largo del tiempo, según lo medido por la sección cinco, "estrés en su trabajo", del cuestionario de enfermeras' Gestión de la calidad en los hospitales canadienses'.

Definición conceptual de reconocimiento. Según la teoría COR, los recursos eran objetos, condiciones, características personales y energías que fueron valoradas por un individuo porque facilitó el logro de recursos y recursos protegidos protegidos (Hobfoll, 2001). Este estudio visto reconocimiento como un recurso que el individuo planeó para recibir de su trabajo ambiente invirtiendo en actividades o comportamientos que fueron beneficiosos para el trabajo ambiente. En esta tesis, se sugiere el reconocimiento como un recurso que ayuda a las personas a hacer frente con éxito a los factores estresantes del entorno de trabajo, y que tiene el potencial de conducir a ganancias secundarias, como una mayor autoestima o una sensación de logro.

## **CAPÍTULO III**

### **HIPÓTESIS Y VARIABLES**

#### **3.1 Hipótesis**

**H1:** Los Factores de Riesgo Psicosociales se relacionan significativamente con el Desempeño Laboral del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval 2016.

**Ho:** Los Factores de Riesgo Psicosociales no se relacionan significativamente con el Desempeño Laboral del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval 2016.

#### **3.2 Definición de las Variables**

**Variable Dependiente.**

**Desempeño Laboral.**

**Variable Independiente.**

**Factores de Riesgo Psicosocial.**

### 3.2.- Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
DESEMPEÑO LABORAL	Comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos en un determinado tiempo.	PRODUCTIVIDAD CARACTERISTICAS PERSONALES PERICIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Calidad de trabajo.</li> <li>• Cooperación y trabajo en equipo.</li> <li>• Cumplimiento de las normas de seguridad y salud de trabajo y medio ambiente.</li> <li>• Organización.</li> <li>• Cumplimiento del plan de trabajo</li> <li>• Disciplina laboral.</li> <li>• Iniciativa y creatividad.</li> <li>• Superación personal.</li> <li>• Comunicación.</li> <li>• Solución de problemas.</li> </ul>
FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL	Son elementos que participan en la determinación de la enfermedad, algunas personas que atraviesan situaciones difíciles donde se ve alterado el estado emocional, el organismo les produce respuestas autoadquiriendo un concepto negativo.	Contenido Especifico del Trabajo	
		Administracion del Personal	
		Organizacion del Trabajo	
		Relaciones Interpersonales	
		Carga Mental	
		Relaciones Psiquicas y Biologicas derivadas del Desempeño Laboral	

## **CAPÍTULO IV**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **4.1.- Tipo de Investigación**

El tipo de estudio es descriptivo por que describe tal cual es la realidad objeto de estudio, cuantitativo por que cuantifica las observaciones y se procesan numéricamente; correlacional por que identifica y analiza la relación que existe entre los conocimientos y las actitudes sobre los factores de riesgo psicosocial del personal de enfermería que trabajan en el Centro Quirúrgico del Centro Medico Naval; de corte transversal por que estudia a los sujetos en un momento determinado.

#### **4.2.- Diseño de Investigación**

En este estudio se empleará el diseño no experimental de investigación, de tipo correlacional porque se orienta a la determinación del grado de relación entre dos variables de interés de una misma muestra.

#### **4.3.- Población y Muestra**

La población estará conformada por el personal de enfermería del Área Anestesiología y Centro Quirúrgico del Centro Medico Naval.

#### **4.4.- Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos. Técnicas de Recolección de Datos**

La investigación se desarrollará con la técnica de la encuesta para obtener la información deseada.

## CAPÍTULO V:

### ADMINISTRACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

#### 5.1 RECURSOS (HUMANOS, MATERIALES)

**Recursos Humanos.** Para el desarrollo de la investigación se contara con un investigador y un asesor.

#### 5.2 PRESUPUESTO

Recursos Humanos	Cantidad	Duración	Costo/mes	Costo Total S/.
Asesor principal	01	03 meses	400	1200
Investigador Responsable	01	04 meses	1000	4000
Co asesores	01	02 meses	100	200
<b>Total</b>				<b>5400</b>



### 5.3 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Actividades	2018				
	Ene	Feb	Mar	Abril	May
Elaboración del Proyecto	X				
Aprobación del proyecto	X				
Validación de instrumento		X			
Recolección de Datos		X			
Procesamiento de Datos			X		
Análisis de Datos			X		
Elaboración del Informe final				X	
Aprobación del informe				x	
Sustentación					x

## 5.4 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- De Jonge, J., & Dormann, C. (2003). The DISC model: Demand-induced strain compensation mechanisms in job stress. In Occupational Stress in the Service Professions (Dollard M.F., Winefield H.R. & Winefield A.H., eds.), Taylor & Francis, London, pp. 43-74.
- De Jonge, J., & Dormann, C. (2006). Stressors, resources, and strains at work: a longitudinal test of the triple match principle. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1359-1374.
- Dinmohammadi, M., Peyrovi, H., & Mehrdad, N. (2013). Concept analysis of professional socialization in nursing. *Nursing Forum*, 48(1), 26-34.
- Dobson, R., Lepnurn, R., & Struening, E. (2005). Developing a scale for measuring professional equity among Canadian physicians. *Social Science & Medicine*, 61, 263-266.
- Dollard, M., Winefield, A., & Winefield, H. (2003). Occupational stress in the service professions. London, NY: Taylor & Francis.
- Price M. Job satisfaction of registestered nurses working in acute hospital. *Br J Nurs*. 2002;11:275-80. Medline:11873218
- Sourdif J. Predictors of nurses' intention to stay at work in a university health center. *Nurs Health Sci*. 2004;6:59-68. Medline:14764195 doi:10.1111/j.1442-2018.2003.00174.x
- Daehlen M. Job satisfaction and job values among beginning nurses: A questionnaire survey. *Int J Nurs Stud*. 2008;45:1789-99. Medline:18657812 doi:10.1016/j.ijnurstu.2008.06.005

- Blegen MA. Nurses' job satisfaction: a meta-analysis of related variables. Nurs Res. 1993;42:36-41. Medline:8424066
- Zangaro GA, Soeken L. A meta- analysis of studies of nurses' job satisfaction. Res Nurs Health. 2007;30:445-58. Medline:17654483 doi:10.1002/nur.20202
- Aiken LH, Buchan J, Ball J, Rafferty AM. Tranformative impact of magnet designation: England case study. J Clin Nurs. 2008;17:3330-7. Medline:19146592 doi:10.1111/j.1365- 2702.2008.02640.x
- Hayes LJ, O'Brien-Pallas L, Duffield C, Shamian J, Buchan J, Hughes F, et al. Nurse turnover: A literature review. Int J Nurs Stud. 2006;43:237-63. Medline:15878771 doi:10.1016/j. ijnurstu.2005.02.007
- Carson KD, Carson PP, Yallapraganda R, Roe WC. Teamwork in interdepartmental cooperation: Which is more important in the health care setting? Health Care Manag (Frederick). 2001;19:39-46. Medline:11411025

**ANEXOS**



## ANEXO 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA

### TÍTULO: RIESGO PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORAN EN EL CENTRO QUIRÚRGICO DEL CENTRO MÉDICO NAVAL 2016

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	TECNICA DE INSTRUMENTACION	POBLACION Y MUESTRA
<p>¿Cuál es la relación entre los diversos factores de riesgo entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral en el personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval 2016?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuáles son los factores psicosociales del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval 2016?</li> <li>• ¿Qué tipo de desempeño laboral existe del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval 2016?</li> </ul>	<p>Objetivo de la investigación</p> <p>Objetivo General: Estudiar la causalidad entre los diversos factores de riesgo entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral en el personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval 2016</p> <p>Objetivos específicos: 1. Identificar los factores psicosociales del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval 2016. 2. Identificar el tipo de desempeño laboral del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro</p>	<p><b>H1:</b> Los Factores de Riesgo Psicosociales se relacionan significativamente con el Desempeño Laboral del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval 2016.</p> <p><b>Ho:</b> Los Factores de Riesgo Psicosociales no se relacionan significativamente con el Desempeño Laboral del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval 2016.</p>	<p><b>Variable Dependiente.</b></p> <p><b>Desempeño Laboral.</b></p> <p><b>Variable Independiente.</b></p> <p><b>Factores de Riesgo Psicosocial.</b></p>	CUANTITATIVA	CUESTIONARIO	La población estará conformada por el personal de enfermería del Área Anestesiología y Centro Quirúrgico del Centro Medico Naval.

	<p>Médico Naval 2016.</p> <p>3. Establecer la relación que existe entre los factores de riesgo psicosociales y el desempeño laboral del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval 2016.</p>					
--	--	--	--	--	--	--

FORMATO DE VALIDEZ SUBJETIVA DE  
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

ESCALA DE OPINIÓN DEL EXPERTO

APRECIACIÓN DEL EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

N°	ASPECTOS A CONSIDERAR	SI	NO
1	El instrumento tiene estructura lógica.		
2	la secuencia de presentación de items es óptima		
3	El grado de dificultad o complejidad de los items.		
4	Los terminos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.		
5	Los reactivos reflejan el problema de investigación.		
6	El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.		
7	Los items permiten medir el problema de investigación.		
8	Los reactivos permiten recoger informacion para alcanzar los objetivos de la investigación.		
9	El instrumento abarca las variables, sub variables e indicadores.		
10	Los items permiten contrastar la hipótesis.		

FECHA:...../...../.....

.....  
NOMBRE Y APELLIDOS

FIRMA DEL EXPERTO