



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA

TESIS

**“NIVEL DE ADHERENCIA AL TRATAMIENTO EN PACIENTES
ADULTOS CON ESQUIZOFRENIA ATENDIDOS EN EL CONSULTORIO
EXTERNO DE PSIQUIATRÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DE ICA”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Salud pública, salud ambiental y satisfacción con los servicios de salud

Presentado por:

Mishell Shirley Medina Rosales

Elizabeth Karen Estanislado Puipulivia

Tesis desarrollada para optar el Título Profesional de Licenciada en
Enfermería

Docente asesor:

Dra. Silvana Rosario Campos Martínez

Codigo Orcid N° 0000-0001-7031-9576

Chincha, Ica, 2021

DEDICATORIA
A Dios.

RESUMEN

La esquizofrenia es una enfermedad que limita al paciente a tener un ritmo de vida adecuado, impidiéndole trabajar e incluso realizar tareas cotidianas. El paciente esquizofrénico es único y presenta con diferente intensidad sus síntomas y alucinaciones, muchas veces dependiendo de su nivel sociocultural o de las experiencias vividas. Es importante tener en consideración la evaluación del nivel de adherencia para darle mejor calidad de vida y amenorar sus recaídas. No es solamente problema de la familia, sino también del estado el salvaguardar la seguridad de sus ciudadanos. **OBJETIVO:** Determinar el nivel de adherencia al tratamiento en pacientes adultos con esquizofrenia atendidos en el consultorio externo de psiquiatría del Hospital Regional de Ica. Enero junio 2018. **METODOLOGIA:** Estudio de tipo Cuantitativo, observacional, descriptivo, corte transversal, prospectivo. Se analizaron 112 pacientes que corresponden a la población muestral que no poseen criterios de exclusión y cumplen con los criterios de inclusión de consultorio externo de psiquiatría del Hospital Nacional de Ica 2021 Herrera. **RESULTADOS Y CONCLUSIONES:** Se evidenció que el nivel de adherencia al tratamiento fue de 34.8% con una prevalencia del 26.45% y el 56.3% son pacientes continuadores con más de 5 años de tratamiento. El 65.2% de pacientes presentó al menos una recaída durante el tiempo que lleva diagnosticado con esquizofrenia y el 55.4% ha sido hospitalizado al menos una vez por dicha enfermedad. No se encontró relación entre las recaídas y hospitalizaciones como tampoco una relación entre el nivel de adherencia y las hospitalizaciones por presentar una significancia de $p < 0.05$
Palabras clave: Nivel de adherencia, esquizofrenia, recaídas, tratamiento

INDICE

DEDICATORIA.....	02
RESUMEN.....	03
INDICE.....	04
I. INTRODUCCIÓN.....	05
II. PROBLEMÁTICA DE LA INVESTIGACIÓN.....	07
a) DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	07
b) FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	08
c) JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACION.....	08
d) HIPOTESIS.....	08
e) VARIABLES.....	09
III. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	14
a) OBJETIVO GENERAL.....	14
b) OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	14
IV. MARCO TEORICO.....	15
V. METODOS O PROCEDIMIENTOS.....	32
VI. RESULTADOS.....	36
VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	52
a) CONCLUSIONES.....	59
b) RECOMENDACIONES.....	60
BIBLIOGRAFIA.....	61
ANEXOS.....	64

AGRADECIMIENTO

RECONOCIMIENTO

INDICE

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RECONOCIMIENTO	iv
ÍNDICE	v
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
INTRODUCCION	ix
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	1
1.1 DESCRIPCION DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	1
1.2 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.2.1 DELIMITACIÓN ESPACIAL	1
1.2.2 DELIMITACIÓN SOCIAL	2
1.2.3 DELIMITACIÓN TEMPORAL	2
1.2.4 DELIMITACIÓN CONCEPTUAL	2
1.3 PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN	2
1.3.1 PROBLEMA PRINCIPAL	2
1.3.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS	3
1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	3
1.4.1 OBJETIVO GENERAL	3
1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
1.5 JUSTIFICACION E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.	3
1.5.1 JUSTIFICACIÓN	4
1.5.2 IMPORTANCIA	4
1.6 FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	5
1.7 LIMITACIONES DEL ESTUDIO	5
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.	6
2.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	6
2.2 BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS	8
2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	18

CAPITULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES	20
3.1 HIPOTESIS GENERAL	20
3.2 HIPOTESIS ESPECÍFICAS	20
3.3 DEFINICION CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES	20
3.4 CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	22
CAPITULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	24
4.1 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	24
4.1.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	24
4.1.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN	24
4.2 MÉTODOS Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.	24
4.2.1 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN	24
4.2.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	25
4.3 POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN	25
4.3.1 POBLACIÓN	25
4.3.2 MUESTRA	25
4.4 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	26
4.4.1 TÉCNICAS	26
4.4.2 INSTRUMENTOS	26
4.4.3 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	26
4.4.4 PLAN DE ANÁLISIS DE DATOS.	27
4.4.5 ÉTICA EN LA INVESTIGACIÓN	28
CAPITULO V: RESULTADOS	29
5.1 ANÁLISIS DESCRIPTIVO	29
5.2 ANÁLISIS INFERENCIAL.	48
CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS	50
CONCLUSIONES	53
RECOMENDACIONES	54
FUENTES DE INFORMACIÓN	55
ANEXOS	58
1. Matriz de consistencia.	59
2. Instrumento(s) de recolección de datos organizado en variables,	62
3. Validación de expertos	64

RESUMEN

Se realizó un estudio descriptivo transversal acerca de riesgo psicosocial laboral y capacidad de liderazgo del personal de enfermería de HOSPITAL DE ICA en el período marzo a octubre 2018, cuyo objetivo fue determinar los factores de riesgo psicosocial laboral y la capacidad liderazgo en el mencionado personal, para ello, se tomó una muestra 30 trabajadores dicho centro. Entre los resultados se tienen que el 73% de los encuestados se encontraban tranquilos en su trabajo, mientras que el 27% no se sentía tranquilo; para la tercera pregunta de la encuesta acerca de la satisfacción del personal con su trabajo, el 56.7% respondieron que si sentía satisfecho y el 43.3% de encuestados repondi3ron que no se sentían satisfechos con su trabajo; el 63.3% de encuestados menciona que no es reconocido por sus superiores y el 36.7% considera que su labora si es reconocida por los mismos y que el 57% consideraba que no tomaban en cuenta su opinión, y el 43% que si lo hacían. Se concluye que los factores de riesgo psicosocial laboral y de la capacidad de liderazgo en el personal de enfermería en el HOSPITAL DE ICA en el período marzo octubre 2018, son los referidos a las condiciones laborales y al trato con los superiores o los responsables del servicio y el personal de enfermería puede ser líder dentro del área de su competencia, si tuviera el apoyo de sus superiores, dentro de los servicios donde se desempeña.

Palabras clave: Capacidad de liderazgo, Riesgo Psicosocial, satisfacción.

ABSTRACT

A cross-sectional descriptive study was carried out on psychosocial labor risk and leadership capacity of the nursing staff in the period from March to October 2018, whose objective was to determine the psychosocial risk factors at work and the leadership capacity in the mentioned personnel, for this, a sample of 30 workers was taken from said center. Among the results are that 73% of the respondents were calm in their work, while 27% did not feel at ease; for the third question of the survey about the satisfaction of the staff with their work, 56.7% answered that if they felt satisfied and 43.3% of respondents answered that they did not feel satisfied with their work; 63.3% of respondents mention that they are not recognized by their superiors and 36.7% consider that their work is recognized by them and that 57% considered that they did not take their opinion into account, and 43% considered that they did. It is concluded that the psychosocial labor risk factors and the leadership capacity in the nursing staff in the center in the period March October 2021, are those related to working conditions and treatment with superiors or those responsible for the service and the nursing staff can be a leader within their area of competence, if they have the support of their superiors, within the services where they work.

Key words: Leadership capacity, Psychosocial risk, satisfaction.

INTRODUCCIÓN

Dentro de los riesgos en el ámbito de la salud ocupacional encontramos que los riesgos psicosociales son los que presentan mayores dificultades y afectan notablemente a la salud de las personas, a nivel personal tenemos que pueden desarrollar estrés y ansiedad, y a nivel organizacional afecta la toma de decisiones y el liderazgo de los trabajadores.

Es importante diferenciar que en ocasiones una carga excesiva de trabajo puede suponer para algunos trabajadores como estimulación y desafío para los mismos ya que así podrán demostrar la totalidad de su capacidad y motivación en el desempeño de su trabajo y no considerarlo como factor de riesgo psicosocial, ya que un entorno favorable en el trabajo desarrollará un ámbito competitivo en el que el trabajador se desarrollará a nivel personal teniendo como estímulo su buen rendimiento lo que le brindará un bienestar físico, psicológico y emocional.

Si en el trabajo los factores psicosociales ya estuvieran presentes afectarán negativamente a los trabajadores por consiguiente a la organización en sí misma, de a que ellos no se sentirán comprometidos ni identificados con la empresa, además no tendrán un buen rendimiento laboral por lo que su trabajo será ineficaz habrá incremento del ausentismo laboral y posiblemente la renuncia de estos trabajadores por lo que en la empresa se verá una alta rotación de sus trabajadores que esto ocasionará pérdidas económicas y también una baja calificación de su buen entorno laboral.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

En Latinoamérica el 50% de los trabajadores manifiestan que los factores psicosociales son muy comunes al ámbito laboral por lo que genera la pérdida de la mitad de la jornada de trabajo. Estos riesgos psicosociales son derivados de un mal enfoque en la organización y gestión del trabajo, además si estos riesgos son enfocados como un problema interno de las organizaciones y no enfocado como un defecto propio de la persona ésta puede prevenirse y así evitar o disminuir los riesgos en la salud y la seguridad del personal, estos riesgos pueden ser del tipo psicológico, físico y social manifestados en la persona con estrés, depresión, agotamiento o cansancio físico; éstas generadas en muchas ocasiones debido a la sobrecarga de trabajo, inexistente delimitación de las funciones del trabajo, falta de comunicación entre los trabajadores y sus jefes inmediatos superiores, falta de toma de decisiones, abuso de autoridad, acoso laboral o mobbing, acoso sexual, por citar algunas de ellas como ejemplo.

Todas estas características nos indican que un trabajador que presenta factores psicosociales en su trabajo no asumirá responsabilidades en su desempeño laboral, esto repercutirá en que no asuman posturas de líderes ni puedan sentirse con la capacidad de tomar decisiones para el desarrollo de la empresa.

1.2 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1 DELIMITACIÓN ESPACIAL

El presente estudio se llevará a cabo en el HOSPITAL DE ICA ubicado en el distrito de San Borja de la ciudad de Lima – Perú.

1.2.2 DELIMITACIÓN SOCIAL

Se estudiará al personal de enfermería del HOSPITAL DE ICA del distrito de San Borja, quienes desarrollan sus actividades en contacto directo con los pacientes y con el personal médico.

1.2.3 DELIMITACIÓN TEMPORAL

El presente trabajo se ejecutará en el año 2021.

1.2.4 DELIMITACIÓN CONCEPTUAL

El riesgo psicosocial laboral es un factor determinante para las condiciones de vida del personal de salud, pues determina el comportamiento de este frente a los pacientes que atiende y que van a ser los directamente beneficiados o afectados con las actitudes que dicho personal manifiesta; de igual manera, la capacidad de liderazgo está marcada por las actitudes y aptitudes del personal de enfermería, siendo éstas las abanderadas del cuidado de los pacientes, que junto con el médico actúan en conjunto para brindar la mejor atención posible y poder conseguir los objetivos institucionales propuestos de su centro de labores.

1.3 PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN

1.3.1 PROBLEMA PRINCIPAL

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial laboral y capacidad de liderazgo en el personal de enfermería en el HOSPITAL DE ICA en el 2021?

1.3.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿Cuál es nivel de riesgos psicosociales existentes en el personal de enfermería del HOSPITAL DE ICA en el 2021?

¿Cuál es el nivel de capacidad de liderazgo posee el personal de enfermería del HOSPITAL DE ICA en el 2021?

¿Cuál es el impacto de los factores de riesgo psicosocial laboral y capacidad de liderazgo en el personal de enfermería en el HOSPITAL DE ICA en el 2021?

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar los factores de riesgo psicosocial laboral y capacidad de liderazgo en el personal de enfermería en el HOSPITAL DE ICA en el 2021.

1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Determinar el nivel de riesgos psicosociales existentes en el personal de enfermería del HOSPITAL DE ICA en el 2021,

Conocer el nivel de capacidad de liderazgo posee el personal de enfermería del HOSPITAL DE ICA en el 2021.

Evaluar impacto de los factores de riesgo psicosocial laboral y capacidad de liderazgo en el personal de enfermería en el HOSPITAL DE ICA en el 2021.

1.5 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 JUSTIFICACIÓN

La sociedad está organizada de manera que el trabajo es una de las actividades más importantes en ella, conforme ha ido pasando el tiempo se han visto mejoras a nivel de los tipos de jornadas laborales, mejores remuneraciones de acuerdo a la responsabilidad del tipo de trabajo, así como también mejoras en el ámbito de la salud ocupacional de los trabajadores en lo que se comprende el minimizar el riesgo per sé del trabajo, visto como seguridad laboral y además cuidar de la salud de sus trabajadores que

en muchas ocasiones son brindadas por exámenes médicos y psicológicos para poder así evitar enfermedades.

A nivel mundial, Piero & Bravo, en el 2003 estimó la existencia de 120 millones de casos de accidentes laborales y por esta causa la pérdida de 200,000 vidas.

A nivel latinoamericano en el año 2007 un estudio en Colombia de término que se habían registrado alrededor de 4000 enfermedades por riesgo laboral, 465000 accidentes y de éstas derivaron 300 muertes, estimando así una proporción de 79 en 100.000 trabajadores presentan algún malestar debido a su trabajo. (Rivera, 2010)

En el 2004, Peiró manifestó qué es importante brindar un bienestar al empleador a manera de minimizar el riesgo en la salud de los trabajadores los cuales afectan en el equilibrio de su salud ocasionado por factores psicosociales, minimizando estos factores vemos que los empleadores también cuentan con beneficios ya que los trabajadores desarrollan de manera óptima su trabajo ya que sienten que se encuentran seguros en las labores que se desempeñan.

1.5.2 IMPORTANCIA

El presente trabajo de investigación nos permitirá identificar el factor de riesgo psicosocial, laboral y capacidad de liderazgo en el personal de salud en el HOSPITAL DE ICA periodo, marzo a octubre 2018, con la finalidad de que se conozca la existencia de estos factores y se tomen medidas correspondientes sobre ellas, además es importante que estos tipos de trabajo sobre todo en personal de salud ya que ellos están en contacto directo con pacientes y si tuvieran estos factores de riesgo afectarán significativamente la calidad de atención hacia ellos, asimismo esto promueve al posicionamiento del área de recursos humanos en este nosocomio a fin de que éste sea una oportunidad de mejora para el bienestar de sus empleados.

1.6 FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La presente tesis se desarrollará con el recurso humano de un investigador principal, un asesor principal y un co asesor, quienes orientarán al tesista en el desarrollo

de la investigación. De igual manera, se procederá a la compra de consumibles como tinta para impresora, papel y/u otros materiales de escritorio. Finalmente, el trabajo tiene

presupuestado el uso de algunos servicios como internet o transporte e incluso el servicio de fotocopiado y encuadernado, todo esto solventado por el investigador principal, quien al tener acceso a los procesos antes mencionados permitirán que el trabajo se desarrolle sin mayores inconvenientes.

1.7 LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Dentro de las limitaciones del estudio se tiene el tiempo con el que se cuenta para la realización de las encuestas y los horarios del personal de enfermería que es muy variado.

Otra de las limitaciones es el espacio con el que se cuenta para realizar las encuestas es limitado, motivo por el cual se procederá a realizarlas mientras ellas realizan sus labores diarias.

Si bien es un tema importante, en nuestro país no existe mucha bibliografía en relación a este tema por lo que el acceso a la bibliografía es un poco limitado específicamente acerca del tema.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

ANTECEDENTES INTERNACIONALES

En Chile, en el año 2015, **Bravo C.** y **Nazar G.** investigaron sobre los riesgos psicosociales en el trabajo y su relación con la salud de conductores de transporte colectivo, donde hallaron que largas jornadas de trabajo semanal, el tipo de contrato, la exposición a un ambiente violento Lo cual Fue relacionado a un nivel de riesgo mediano y alto para la salud de estos trabajadores.

En Colombia, en el 2015, **Ramírez M.** y **Gómez M.** estudiaron los factores de riesgo psicosocial en conductores de transporte público, este estudio resaltó que el 60% de los trabajadores mantenían jornadas laborales superiores a las 48 horas, horario superior al establecido por la ley colombiana, además que el 48% de los mismos Se sentían afectados por los cambios frecuentes en sus jornadas laborales.

En el 2014 en Ecuador, **Blackman T.** Estudió los factores de riesgo psicosocial conducen a un problema laboral debido a que presenta dificultades en el desempeño de los trabajadores a nivel emocional, fisiológico y psicológico lo que genera que se hayan implementado leyes a fin de contrarrestar esto y así proponer medidas para el mejoramiento de la salud ocupacional.

En Guatemala, en el 2013 Chaj A. Estudio los factores de riesgos psicosociales y salud mental en trabajadores de cómputo, donde halló que la totalidad de la población estudiada contaba con baja Salud Mental debido a que sufrían de ansiedad o depresión lo cual afectaba directamente en la productividad de estos trabajadores, asimismo este estudio propuso la implementación de un plan de prevención para evitar los factores de riesgos psicosociales en sus trabajadores.

En España en el 2007 Elias A. Realizó un estudio en trabajadores de limpieza en lo que diagnóstico los riesgos psicosociales en ellos, para este estudio se utilizó un modelo teórico en lo cual pudiera integrar los ámbitos a nivel individual, grupal y organizacional

y así identificar de forma adecuada los riesgos implicados y proponer medidas de prevención sobre los mismos.

ANTECEDENTES NACIONALES

En nuestro país, en el 2018, **Paucar A.** determinó la relación entre la satisfacción de los trabajadores de una minería y los riesgos psicosociales donde halló que había una alta correlación entre ellas, teniendo a una población con edades de 22 a 64 años.

Pando M. et al en el 2016, validó un instrumento de evaluación de factores psicosociales para aplicarlo en trabajadores peruanos, teniéndose como participantes ciudadanos de Lima, Arequipa y Trujillo, concluyendo que este instrumento se ha aplicado con fines investigativos y ayude en la evaluación del personal de empresas peruanas para minimizar los riesgos ocasionados por los factores psicosociales.

En el año 2014, **Condori D.** investigó sobre los factores psicosociales en trabajadores de turismo en la ciudad de Puno, donde se encontró que la mitad de la población estudiada tenía dificultades en el desempeño de sus funciones lo que le conducían a cuadros de estrés.

Raffo E. et al en el año 2013, en su investigación concluye que el Perú promueve mediante leyes de seguridad y salud en el trabajo, la prevención de riesgos laborales, Pero recomienda que se tome mayor importancia en los riesgos psicosociales ya que hay un incremento en la importancia sobre la salud de los trabajadores.

Gil-Monte P. en el 2012, describe los riesgos psicosociales que se presenten en el trabajo y su asociación con la salud ocupacional, además brinda estrategias para la mejora de la salud pública de la población peruana, enfocándose en la fomentación de salud psicosocial en el ámbito laboral.

2.2 BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS

FACTORES PSICOSOCIALES

Para definir los factores psicosociales podemos indicar Qué es la presencia de ciertas condiciones relacionadas directamente con la organización laboral, con las funciones del puesto desempeñado y con la interrelación del entorno laboral, estas condiciones o afecciones afectan directamente al desarrollo laboral y a la salud de los trabajadores. Actualmente los factores psicosociales representan una de las causas principales del desarrollo de enfermedades y accidentes en el trabajo ⁽¹⁾.

Estos riesgos psicosociales son originados por diferentes ámbitos del desarrollo y organización laboral, cuando esto se producen repercuten directamente en la alteración psicológica y fisiológica de los trabajadores lo que significa una afección en la salud de ellos ⁽²⁾.

Para citar algunas de las características de los factores psicosociales podemos considerar²:

1. Se manifiestan a lo largo del tiempo y el espacio, ya que estos factores están vinculados a la actividad desempeñada en el trabajo y en un espacio ya delimitado, además que un mal clima laboral, un cambio en la organización de los empleadores son características de una empresa pero que éstas no están delimitadas por una locación, pero son elementos propios del trabajo pero que no están circunscritos a ellos. (Rick y Briner, 2000)
2. Dificultad para medición objetiva, es difícil poder cuantificar de forma objetiva y de forma propia los factores de riesgo psicosocial, Por ejemplo, cómo se puede medir la supervisión, el abuso de autoridad, el acoso laboral de forma tangible, con frecuencia el método para evaluar la presencia de estos factores psicosociales es mediante la apreciación que tienen los trabajadores tanto a nivel personal como a nivel de grupo ⁽²⁾.
3. Co-afección de riesgos, si contamos con un trabajador que tiene factores psicosociales en su trabajo, al ser un individuo que en la complejidad del ser humano afectará otros ámbitos, ya que una persona está vista como una totalidad

de varios sistemas, ya que esta afección psicosocial también afectará su vida personal y su relación interpersonal ⁽²⁾.

4. Falta de normatividad legal, si bien existe normatividad para minimizar el riesgo de la seguridad e higiene de los trabajadores, no existe gran cobertura del modo que afecta los factores psicosociales a los trabajadores, ya que éstos suponen un punto de vista de los trabajadores y además que existe una dificultad para medir objetivamente este riesgo ^(2,3).
5. Difícil intervención, cuando existe algún problema ergonómico o un riesgo de seguridad en el trabajo, éste es fácilmente resuelto ya que se implemente medidas de contención para ellos, pero lo mismo no supone para los factores de riesgo psicosocial, ya que en muchas ocasiones éstos no resultan ser tan claros para los trabajadores ⁽²⁻⁴⁾.

Causas

Para poder identificar las causas que ocasionan los riesgos psicosociales podemos citar a muchas y además que están directamente relacionada por la percepción y personalidad de Cada trabajador entre las cuales podemos identificar que puedan ser ⁽³⁾:

- a. Característica del trabajo: esto puede darse por la monotonía, exceso de trabajo, tareas repetitivas o falta de desarrollo y estimulación en las aptitudes del trabajador.
- b. Estructura organizacional: relaciones interpersonales conflictivas, abuso de autoridad, falta de delimitación de funciones, falta de comunicación entre empleado y empleador.
- c. Organización del horario laboral: trabajos nocturnos trabajos en días feriados o no laborables, jornadas en fines de semana.
- d. Características del ambiente laboral: malas condiciones del ambiente, por ejemplo, sillas inadecuadas, poca iluminación, malas condiciones ergonómicas, salario inadecuado en relación al trabajo desarrollado, malas condiciones de seguridad o de salubridad en el ambiente laboral.

e. Factores externos al trabajo: estilo de vida de las personas, problemas interpersonales, problemas familiares y sociales.

Consecuencias

Al encontrarse un trabajador expuesto a riesgos psicosociales, los efectos que podemos ver en ellos se manifiestan por características personales ⁽⁵⁾, entre los más resaltantes tenemos:

- Desarrollo de enfermedades cardiovasculares
- Depresión
- Ansiedad
- Trastornos de salud mental
- Contracturas musculares
- Trastornos musculares y esqueléticos
- Desarrollo de enfermedades respiratorias
- Desarrollo de enfermedades gastrointestinales
- Absentismo en el trabajo
- Desarrollo de conductas inadecuadas en la sociedad
- Desarrollo del hábito de fumar o consumo de drogas
- Falta de desarrollo y participación social

Efectos

En el año 2007 Cortéz, manifiesta que las medidas Y acciones preventivas afín de evitar los riesgos psicosociales se deben focalizar en la persona, estas medidas deberán ser adaptables a cada ámbito organizacional para que pueda ser implementada de forma óptima y beneficiar a todos los trabajadores.

A fin de evitar los riesgos psicosociales, podemos tener en consideración ⁽⁴⁾:

- Evitar la monotonía en el trabajo

Mejorar el espacio de trabajo para brindar una mayor comodidad al empleado
Mejorar la organización laboral, para que el empleado pueda tener una mayor integración y sentirse involucrado en la organización laboral
Promover las pausas activas
Promover la participación de los trabajadores
Brindar capacitación continua a los trabajadores
Informar con tiempo anticipado sobre medidas de cambio en las jornadas laborales
Incentivar a los trabajadores con el logro de metas y objetivos
Promover charlas de capacitación en medidas de prevención de riesgo relacionado a la salud
Promover el trato con igualdad a los trabajadores
Promover y mejorar Medidas para el manejo de situaciones bajo estrés

Los efectos de factores psicosociales según las condiciones laborales y la organización en el trabajo podemos tener en cuenta:

1. Horario de jornada laboral: El horario de la jornada laboral si bien para el personal de salud que labora en centros médicos muchas veces está definida como jornadas diarias de 6 horas, ⁽⁶⁾ o jornadas de guardia de 12 horas que pueden ser guardias diurnas o guardias nocturnas, esta última especialmente afectará el cambio del ritmo circadiano de la persona, ya que estará despierta durante toda la noche y madrugada trabajando lo que ocasionará cambios de conducta fatiga insomnio y hasta posiblemente irritabilidad debido a una falta de sueño.
2. Estabilidad laboral: Además de las responsabilidades que el individuo tendrá en su trabajo, se le deberá agregar la incertidumbre en cuanto a la estabilidad laboral que tiene el trabajador, actualmente se ha visto que muchos de los contratos laborales son temporales, con periodos de prueba o en ocasiones son firmadas mes a mes, lo que generará un cuadro de ansiedad por temor a la pérdida de trabajo ⁽⁷⁻⁸⁾.

3. Exceso de carga laboral: Para poder realizar un trabajo de forma óptima tiene un tiempo estipulado sobre todo para trabajos de tipo operacionales, sin embargo se ha evidenciado que muchos empleadores sobrecargan a sus trabajadores con múltiples tareas dentro de su jornada, en el personal de salud también se ve reflejado esto muchas veces por una alta carga de pacientes, con la atención de pacientes de tipo ambulatorio o de emergencias, siendo este tipo de pacientes los cuales deberá darse una respuesta inmediata debido a que hay un riesgo de pérdida de la vida de una persona ⁽⁹⁾.
4. Falta de comunicación grupal: Dentro de las relaciones humanas, la comunicación es un pilar central para una buena interacción social, es por ello que mantener una buena y fluida comunicación dentro del grupo de trabajo es importante para la armonía en ella, lo que brindará un agradable ambiente laboral, éste factor psicosocial es el más fácil de mejorar, ya que no implica gastos económicos a la empresa ni cambios en su estructura organizacional ⁽⁹⁻¹¹⁾.
5. Seguridad en el trabajo: Si tenemos a un empleado fatigado o cansado Este influirá en el rendimiento del trabajador lo que disminuirá en la calidad y atención que le pone a su trabajo por lo que puede ser causal de riesgo de accidentes o enfermedades ⁽¹²⁾.
6. Participación en el trabajo: Las condiciones laborales podrán permitir la activa participación del trabajador En el control de las funciones realizadas por ellos, asimismo el participar en reuniones y el trabajo en equipo plantearán las condiciones necesarias para el éxito en el trabajo ⁽¹³⁾.
7. Estructura organizacional: El Tipo de estructura organizacional influye de forma fundamental para un mejor funcionamiento de los trabajadores, ya que así hay un dinamismo entre los trabajadores y los empleadores para que juntos puedan alcanzar los objetivos trazados ⁽¹⁴⁾.

8. Factores físico-químicos según el tipo de trabajo: La exposición a agentes físico-químicos en el trabajo dependerá de la profesión que tiene el trabajador por ejemplo un empleado que labora en minas estará más expuesto al riesgo de presentar enfermedades por contaminación de metales, asimismo el personal de salud en algunas áreas específicas estarán expuestos a algunos reactivos que son nocivos para la salud y podrían desarrollar enfermedades a causa de esto sí es que no se cuenta con las medidas de prevención y equipos de protección personal para contrarrestar el posible daño ocasionado por la exposición a estos factores⁽¹¹⁻¹⁵⁾.
9. Remuneración: Este punto es crucial para que el trabajador no esté en búsqueda constante de otros trabajos y así evitar la pérdida de empleados en una empresa, se ha evidenciado que un gran porcentaje de los trabajadores consideran que no reciben una remuneración adecuada con el tipo de trabajo que realiza, esto se ve reflejado en una baja productividad del empleado ya que hay una falta de estímulo económico⁽¹⁶⁾.
10. Régimen vacacional: En muchas ocasiones el régimen vacacional es un derecho que todo trabajador debería contar luego de haber trabajado durante un año en una empresa, sin embargo hay muchos trabajadores que al no estar en un trabajo formal no reciben este beneficio, o en lo que cuentan con este beneficio a veces no gozan de este régimen vacacional debido a una sobrecarga de trabajo o porque la empresa necesita de este trabajador por lo cual lo coacciona a posponer en muchas ocasiones el goce de sus vacaciones⁽¹⁷⁾.
11. Bienestar laboral: El bienestar en el trabajo puede estar dado por múltiples factores como un buen ambiente laboral, adecuadas condiciones ergonómicas para un buen desempeño en sus quehaceres diarios, además de sentirse involucrado en las decisiones que toma sus empleadores⁽¹⁷⁾.

Por estas y otras razones, se debería implementar dentro de la empresa un horario adecuado tanto para el empleado y empleador a fin de que el trabajo realizado pueda cumplirse de forma segura, a tiempo y completa, sin perjudicar a ninguna de las partes involucradas y poder hallar así una satisfacción recíproca en las cuales ambos se beneficiarán ⁽¹⁸⁻²⁰⁾.

Los efectos de factores psicosociales según el tipo de trabajo tenemos:

1. Repetición de las tareas: Este trabajo repetitivo muchas veces está dado por los procesos de automatización en el trabajo ya que en muchas ocasiones el empleado debe realizar trabajos puntuales y concretos por lo que hay una reducción en la tarea realizada, pero es dada de forma repetitiva.
2. Aislamiento: Esta característica está referida al nivel de interés que supone el trabajo realizado para el empleado, este punto llega a ser crucial debido a que al no estimular en la persona el trabajo asignado, el trabajador presentará inconvenientes en la realización del trabajo ya que se sentirá desmotivado ⁽¹⁹⁾.
3. Aptitud del trabajador: El trabajo asignado a cada trabajador deberá ser en función de la preparación técnica o profesional que tengan ellos, además de las actitudes que deberán tener los empleados de acuerdo al puesto laboral que desempeña como, por ejemplo, calidez en el trato en personal que tenga atención al usuario o cliente ⁽²¹⁾.

Estos factores psicosociales deberían ser tomados en cuenta por parte de los empleadores como de la empresa, ya que en sus trabajadores podrán desarrollar enfermedades por:

1. Cambios conductuales y psicológicos: se puede evidenciar que el trabajador puede presentar signos de agresividad, intolerancia, lentitud, depresión, hostilidad e insatisfacción en el trabajo.

2. Trastornos psicosomáticos o físicos: El trabajador puede presentar dolores de cabeza, contracturas musculares, gastritis, úlceras estomacales, hipertensión y envejecimiento prematuro.

MARCO TEORICO – LIDERAZGO

El liderazgo tiene por definición la capacidad de gestionar y promover un proyecto, realizándolo con eficacia y eficiencia sea este a nivel personal u organizacional, también puede entenderse como la persona que estimula a un equipo de trabajo cumpla o logre metas y objetivos ⁽⁵⁾.

El liderazgo no debe implicar una desigualdad de poder en la estructura organizacional de una institución, ya que cualquier trabajador puede ser un líder en el ámbito en el que se desarrolle ⁽²²⁾.

Además, el liderazgo también puede definirse como la influencia que tiene una persona en una situación determinada la cual está dirigida en el logro de diversos objetivos específicos en una organización a través del proceso de la comunicación del equipo de trabajo, esta interacción es exclusiva del ámbito social, ya que es un proceso muy interactivo en el que se desarrollan múltiples habilidades en un determinado proceso⁶.

Pueden describirse los siguientes tipos de liderazgo:

a. Liderazgo laissez-faire: También conocido como liderazgo delegativo, este se caracteriza porque el líder sólo interviene cuando es necesario, además ejerce el mínimo control posible, este tipo de liderazgo es empleado mayormente en trabajadores que cuentan con experiencia y la competencia suficiente para rendir los objetivos trazados en la organización ⁽²³⁾.

b. Liderazgo autocrático: Este tipo de liderazgo es caracterizado por la unidireccionalidad de poder, es decir el líder toma todas las decisiones sin consulta previa del equipo de trabajo además que todos ellos obedecen las indicaciones que el líder delimita ⁽²³⁾.

c. Liderazgo democrático: También conocido como liderazgo participativo, tiene como característica la participación del equipo de trabajo y el líder en conjunto

promoviendo el diálogo entre ellos y además que se tomen en cuenta las opiniones de cada uno de ellos, pero el líder es quién toma la decisión final ⁽²⁴⁾.

d. Liderazgo transaccional: Este tipo de liderazgo se basa en el intercambio de transacciones entre el líder y el equipo de trabajo, para citar un ejemplo el líder estimula a los trabajadores con premios por lograr metas durante el desempeño laboral, por lo que el líder se beneficia con el cumplimiento de los objetivos que la organización o empresa le solicita ⁽⁵⁾.

e. Liderazgo transformacional: Este tipo de liderazgo emplea que los líderes tengan alta interacción comunicacional con el equipo de trabajo para así lograr los objetivos trazados, involucrándolos con una visión de cambio ⁽⁵⁾.

Teorías de Liderazgo:

Dentro de las teorías de Liderazgo podemos mencionar a las siguientes ⁽⁵⁾:

1. **Teoría X:** Esta teoría postula que una persona le desagradaba el trabajo y por ende trata de evitarlo, ellos prefieren ser guiados o dirigidos por otras personas, y así deslindar responsabilidades. Esta teoría fue postulada por el sociólogo Douglas McGregor en 1960.
2. **Teoría Y:** Esta teoría postula que los trabajadores sienten satisfacción en su trabajo por lo que harán grandes esfuerzos para lograr los objetivos trazados por la organización; es por ello que las empresas consideran que mediante compensaciones asociadas a metas comprometen al trabajador a la realización de las mismas. Además, esta teoría en contraparte a la Teoría X no considera que al ser humano le disguste trabajar.
3. **Teoría de los Sistema de Likert:** Esta teoría sugiere la división en cuatro sistemas los estilos administrativos:

a. **Sistema 1: Autoritario explotador.**

Este tipo de sistema es caracterizado por la poca confianza que tienen los directivos en sus trabajadores, además son muy autoritarios e infunden la represalia o castigo; la toma de decisiones sólo la realiza los altos mandos de la organización.

b. Sistema 2: Autoritario, pero paternal.

Los directivos de las organizaciones suelen ser un poco condescendientes con los trabajadores, por lo que le permiten cierta comunicación con ellos, escuchan sus opiniones o ideas y permiten una mínima participación en la toma de decisiones ⁽⁸⁾.

c. Sistema 3: Consultivo con derecho a tener la última palabra.

Este sistema tiene como característica que los directivos tienen un grado bajo de confianza en los trabajadores, usualmente utilizan sus ideas, hay un flujo de interacción entre directivos y trabajadores pero que al final son los directivos que toman las decisiones a nivel organizacional.

d. Sistema 4: Participativo y democrático.

Aquí se observa que los directivos tienen una completa confianza de sus trabajadores, hay una gran actividad en equipo entre ellos, además les brindan recompensas económicas, promueven la toma de decisiones en equipo e interactúan con ellos a nivel social

4. **Teoría de Contingencia:** Esta teoría nace con la finalidad de la verificación de los posibles modelos de estructuras organizacionales que produce mayor eficacia, las investigaciones sugieren que estos modelos se adapten a determinados tipos de industrias. La contingencia es un suceso incierto o eventual, y esta es dada por la experiencia o la evidencia.

Entre los hallazgos de estas investigaciones se pudo concluir que dentro de las organizaciones en cuanto estructura y funcionamiento dependen de la relación con el ambiente externo Mejor dicho no hay una sola forma de organizar de manera

óptima ya que dependerá del tipo de trabajo realizado, la actitud de las personas tanto empleadores como empleados.

En este caso la organización al ser un sistema interactivo con el ambiente, genera desafíos a nivel externo de las organizaciones y a nivel interno es la tecnología quién impone los desafíos; Además para la teoría de la contingencia no existe una universalidad en los principios administrativos ⁽⁸⁾.

2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL: condiciones laborales que afectan la salud mental de los trabajadores y que pueden perjudicar la misma, repercutiendo a la larga en su salud física, con el consiguiente deterioro del bienestar personal del trabajador.

LIDERAZGO: capacidad que posee un individuo para tomar una decisión o conjunto de decisiones en relación a temas específicos, con el fin último de lograr los objetivos planteados por la institución o empresa a la que se pertenece.

LÍDER: individuo que posee la capacidad de tomar decisiones y de guiar a un conjunto de personas para lograr los objetivos propuestos por la empresa o institución a la que se pertenece.

PERSONAL DE ENFERMERÍA: trabajadores de salud que se encargan del cuidado de los pacientes y de llevar a cabo las indicaciones brindadas por los médicos con la finalidad de mejorar la calidad de vida de los pacientes que tienen a su cargo.

RESPONSABILIDAD: valor que representan en el grado de compromiso por el cual una persona se hace cargo de una serie de actividades o de personas para lograr objetivos en asuntos específicos.

TRABAJO: actividad que realiza una persona por la cual recibe una compensación económica, proporcional a la labor realizada.

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLE

3.1 HIPÓTESIS GENERAL

Los factores de riesgo psicosocial laboral están relacionados a la capacidad de liderazgo en el personal de enfermería en el HOSPITAL DE ICA en el 2021.

3.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Los riesgos psicosociales existentes en el personal de enfermería del HOSPITAL DE ICA en el 2021 es alto.

La capacidad de liderazgo posee el personal de enfermería del HOSPITAL DE ICA en el 2021 les permite solucionar problemas.

Los factores de riesgo psicosocial laboral y la capacidad de liderazgo en el personal de enfermería en el HOSPITAL DE ICA en el 2021 son desarrollado por todo el personal.

3.3 DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES

VARIABLE: FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL

DEFINICIÓN CONCEPTUAL

Los factores de riesgo psicosociales son condiciones producidas por las actividades laborales que tienen el potencial de dañar de alguna manera a los trabajadores de una entidad, y están originados en diferentes aspectos de la organización del trabajo.

DEFINICIÓN OPERACIONAL

Condiciones de trabajo que perjudican la salud del personal de enfermería a nivel físico o psíquico, que tienen un origen diverso entre el mismo personal o desde los pacientes hacia los trabajadores.

VARIABLE: CAPACIDAD DE LIDERAZGO

DEFINICIÓN CONCEPTUAL

Habilidades y aptitudes para dirigir y/u orientar a un grupo de personas para la consecución de objetivos trazados por la empresa.

DEFINICIÓN OPERACIONAL

Habilidades desarrolladas por el personal de enfermería para tomar decisiones y dirigir las acciones de salud dentro de su competencia para mejorar la calidad de vida de los pacientes y apoyar al equipo de salud a lograr los objetivos propuestos.

3.4 CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Escala de Valores
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL	Los factores de riesgo psicosociales son condiciones producidas por las actividades laborales que tienen el potencial de dañar de alguna manera a los trabajadores de una entidad, y están originados en diferentes aspectos de la organización del trabajo.	Condiciones de trabajo que perjudican la salud del personal de enfermería a nivel físico o psíquico, que tienen un origen diverso entre el mismo personal o desde los pacientes hacia los trabajadores.	Psicológica	Tranquilidad Toma de decisiones Trabajo realizado. Peligro del trabajo. Horas del trabajo Desgaste emocional Expresa emociones Aprender Apoyo de superiores Valorado	Si / No
Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Escala de Valores
CAPACIDAD DE LIDERAZGO	Habilidades y aptitudes para dirigir y/u orientar a un grupo de personas para la	Habilidades desarrolladas por el personal de enfermería para tomar	Liderazgo	Conoce su responsabilidad	Si / No

	<p>consecución de objetivos trazados por la empresa.</p>	<p>decisiones y dirigir las acciones de salud dentro de su competencia para mejorar la calidad de vida de los pacientes y apoyar al equipo de salud a lograr los objetivos propuestos.</p>		<p>Cree que se debe hacer de otra manera Recibe apoyo Resuelve conflictos Reconocen su trabajo Lidera a otros miembros del equipo Toman en cuenta su opinión Cambio de actividades por Ud. Cambian las tareas contra su voluntad El grupo lo sigue.</p>	
--	--	--	--	---	--

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

4.1.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente tesis es de tipo aplicada de carácter transversal porque los datos son tomados en un solo momento.

4.1.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel de investigación es descriptivo debido a que observa la realidad del HOSPITAL DE ICA, porque solamente observa sin intervenir en ninguna de las actividades realizadas por el personal a quienes se les encuesta.

4.2 MÉTODOS Y DISEÑOS DE INVESTIGACIÓN

4.2.1 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

La investigación iniciará con la elaboración del proyecto que contendrá las características del estudio, así mismo, en dicho proyecto se incluirá un instrumento que fue validado por expertos en la materia para su aplicación en el campo.

El instrumento validado (encuesta), se aplicará al personal de enfermería del HOSPITAL DE ICA y la información obtenida, se vaciará en programas informáticos para su tabulación y evaluación.

Las tablas datos y estadísticas que se obtengan serán explicadas y discutidas, y finalmente se elaborarán conclusiones y recomendaciones.

4.2.2 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación es de tipo descriptivo correlacional, por lo que se utilizará el estadístico chi cuadrado para tratar de establecer algún grado de correlación entre las variables de estudio.

4.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

4.3.1 POBLACIÓN

La población está comprendida por todo el personal de enfermería del HOSPITAL DE ICA de San Borja, de los diferentes turnos, siendo el total de 32 personas a quienes se las evaluará.

4.3.2. MUESTRA

La muestra será la obtenida tras la aplicación de la fórmula de “determinación de la muestra para poblaciones finitas” obteniéndose un resultado de 30 personas, según la fórmula como sigue:

CONSIDERANDO EL UNIVERSO FINITO

FORMULA DE CALCULO

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

Donde:

Z =	nivel de confianza (correspondiente con tabla de valores de Z)
p =	Porcentaje de la población que tiene el atributo deseado
q =	Porcentaje de la población que no tiene el atributo deseado = 1-p Nota: cuando no hay indicación de la población que posee o nó el atributo, se asume 50% para p y 50% para q
N =	Tamaño del universo (Se conoce puesto que es finito)
e =	Error de estimación máximo aceptado
n =	Tamaño de la muestra

N= 32 y se obtiene tras la aplicación, una muestra de n=30.

4.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

4.4.1 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica usada para la recolección de datos es a través de una encuesta, básicamente se centrará en ser una técnica documental y estadística.

4.4.2 INSTRUMENTOS

El instrumento a utilizar será la encuesta validada por expertos para ésta investigación, la cual se presenta en el anexo, que contiene la evaluación de las variables y que para dicha evaluación consta de 10 preguntas para cada variable (indicadores) haciendo un total de 20 preguntas, con respuestas dicotómicas (si/no).

4.4.3 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Análisis de fiabilidad

[Conjunto_de_datos0]

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válido	30	95,0
	Excluidos ^a	0	0,0
	Total	30	100,0

- a. Eliminación por lista basado en todas
Las variables del
procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,856	17

Resultados: En esta prueba piloto, el Alfa de Cronbach resultó de (0,856), que significa una buena confiabilidad. Ya que se encuentra dentro del rango de los valores requeridos (>0,6 ó >0,8).

4.4.4 PLAN DE ANÁLISIS DE DATOS

Se procedió, una vez obtenidas las encuestas, a utilizar el programa estadístico Excel para Windows, en dicho programa se vaciaron las respuestas de las encuestas y se elaboraron tablas de doble entrada con el recuento total de los participantes, posteriormente, se procedieron a elaborar gráficas que ilustren de mejor manera los datos obtenidos en las tablas que serán explicadas en la sección correspondiente.

4.4.5 ÉTICA EN LA INVESTIGACIÓN

Dentro de las consideraciones éticas, se procedió a entregar a cada uno de los participantes un consentimiento informado, donde aceptan su participación voluntaria en la investigación y se pone en conocimiento que pueden retirarse en cualquier momento del estudio.

CAPÍTULO V: RESULTADOS

5.1 ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Tabla 1

¿Se siente tranquilo en su trabajo?		
	Personal	%
Si	22	73.3
No	8	26.7
Total	30	100.0

Fuente: Encuesta a personal de enfermería de HOSPITAL DE ICA.

Gráfico 1



Fuente: Encuesta a personal de enfermería de HOSPITAL DE ICA.

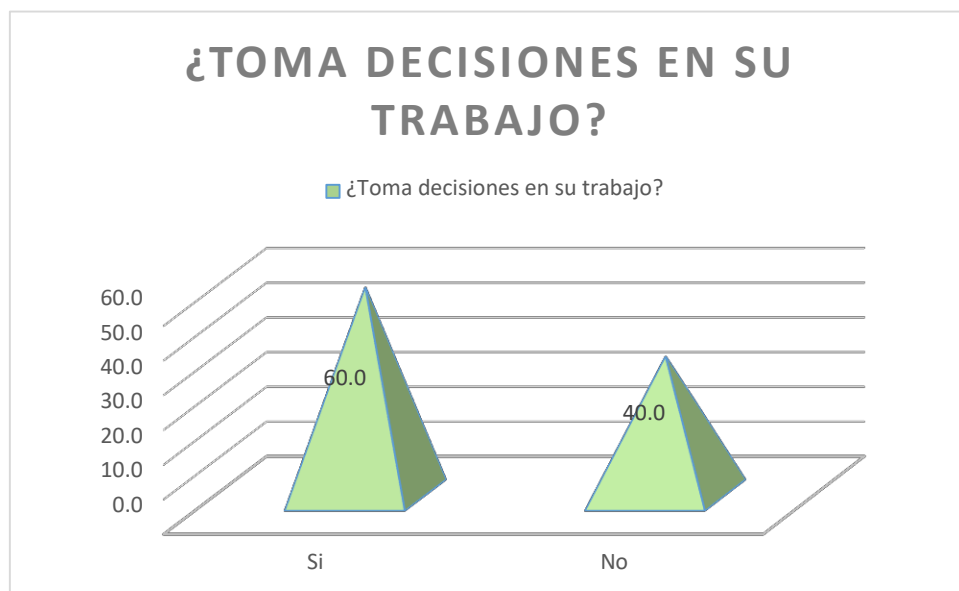
En la tabla 1 y gráfico 1 se puede apreciar que el 73% de los encuestados se encontraban tranquilos en su trabajo, mientras que el 27% no se sentía tranquilo.

Tabla 2

¿Toma decisiones en su trabajo?		
	Personal	%
Si	18	60.0
No	12	40.0
Total	30	100.0

Fuente: Encuesta a personal de enfermería de HOSPITAL DE ICA.

Gráfico 2



Fuente: Encuesta a personal de enfermería de HOSPITAL DE ICA.

En la tabla y gráfico 2 se puede apreciar que a la pregunta si toma decisiones en su trabajo, el 60% respondió que si lo hacía y el 40% de los encuestados que no lo hacía.

Tabla 3

¿Está satisfecho con el trabajo realizado?		
	Personal	%
Si	17	56.7
No	13	43.3
Total	30	100.0

Fuente: Encuesta a personal de enfermería de HOSPITAL DE ICA.

Gráfico 3



Fuente: Encuesta a personal de enfermería de HOSPITAL DE ICA.

Para la tercera pregunta de la encuesta acerca de la satisfacción del personal con su trabajo, el 56.7% respondieron que si sentía satisfecho y el 43.3% de encuestados repondi3ron que no se sentían satisfechos con su trabajo.

Tabla 4

¿Su trabajo es peligroso?		
	Personal	%
Si	27	90.0
No	3	10.0
Total	30	100.0

Fuente: Encuesta a personal de enfermería de HOSPITAL DE ICA.

Gráfico 4



Fuente: Encuesta a personal de enfermería de HOSPITAL DE ICA.

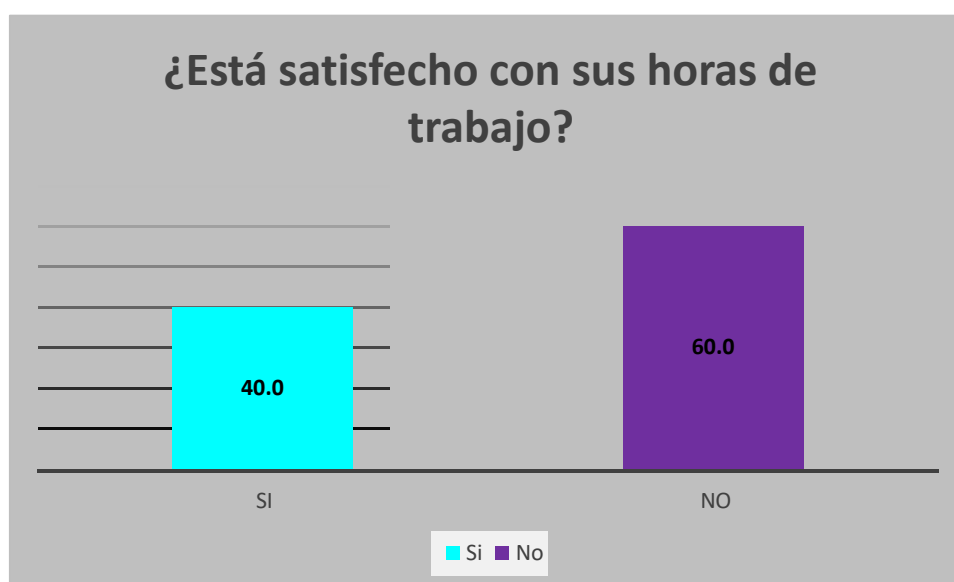
La percepción del personal acerca de si su trabajo era o no peligroso, el 90% consideraban su trabajo peligroso, mientras que el 10% no lo consideraba peligroso.

Tabla 5

¿Está satisfecho con sus horas de trabajo?		
	Personal	%
Si	12	40.0
No	18	60.0
Total	30	100.0

Fuente: Encuesta a personal de enfermería de HOSPITAL DE ICA.

Gráfico 5



Fuente: Encuesta a personal de enfermería de HOSPITAL DE ICA.

En la tabla y gráfico 5, se aprecia que el 60% de personal encuestado no está satisfecho con sus horas de trabajo y el 40% si está satisfecho con sus horas de trabajo

Tabla 6

¿Siente desgaste emocional?		
	Personal	%
Si	26	86.7
No	4	13.3
Total	30	100.0

Fuente: Encuesta a personal de enfermería de HOSPITAL DE ICA.

Gráfico 6



Fuente: Encuesta a personal de enfermería de HOSPITAL DE ICA.

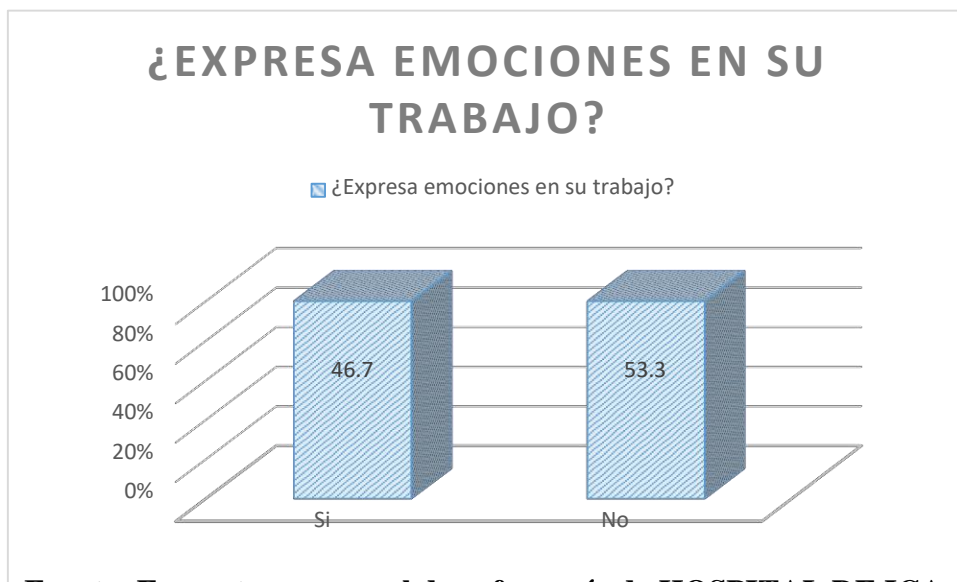
En la tabla y gráfico 6 se aprecia que el 87% de encuestados sentía desgaste emocional y el 13% no lo sentía.

Tabla 7

¿Expresa emociones en su trabajo?		
	Personal	%
Si	14	46.7
No	16	53.3
Total	30	100.0

Fuente: Encuesta a personal de enfermería de HOSPITAL DE ICA.

Gráfico 7



Fuente: Encuesta a personal de enfermería de HOSPITAL DE ICA.

El 53.3% de encuestados manifestó no expresar emociones en su trabajo y el 46.7% si manifestaba emociones en su trabajo.

Tabla 8

¿Puede aprender en su trabajo?		
	Personal	%
Si	9	30.0
No	21	70.0
Total	30	100.0

Fuente: Encuesta a personal de enfermería de HOSPITAL DE ICA.

Gráfico 8



Fuente: Encuesta a personal de enfermería de HOSPITAL DE ICA.

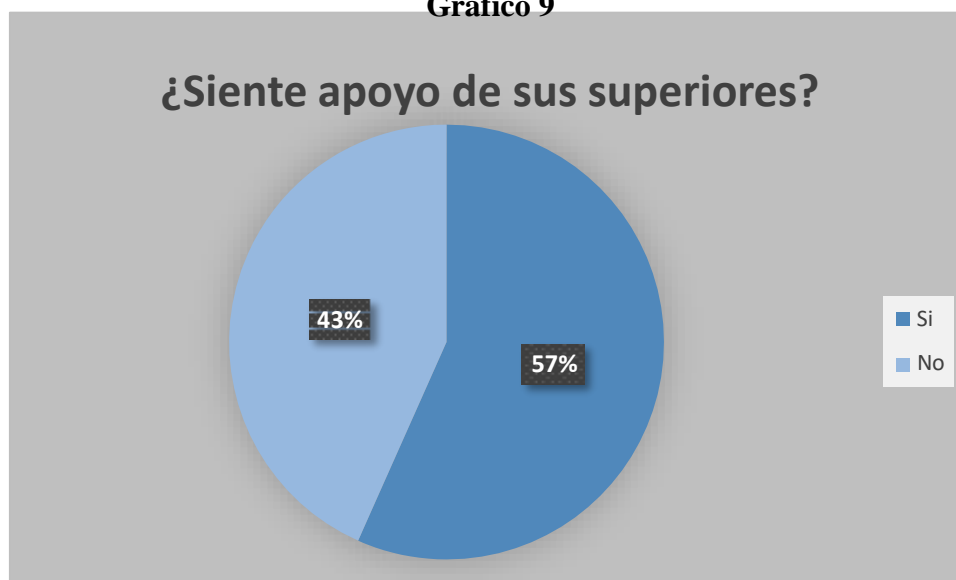
En esta gráfica se puede observar que el 70% de encuestados siente que no puede aprender en su trabajo, mientras que el 30% siente que si puede aprender en el mismo.

Tabla 9

¿Siente apoyo de sus superiores?		
	Personal	%
Si	17	56.7
No	13	43.3
Total	30	100.0

Fuente: Encuesta a personal de enfermería de HOSPITAL DE ICA.

Gráfico 9



Fuente: Encuesta a personal de enfermería de HOSPITAL DE ICA.

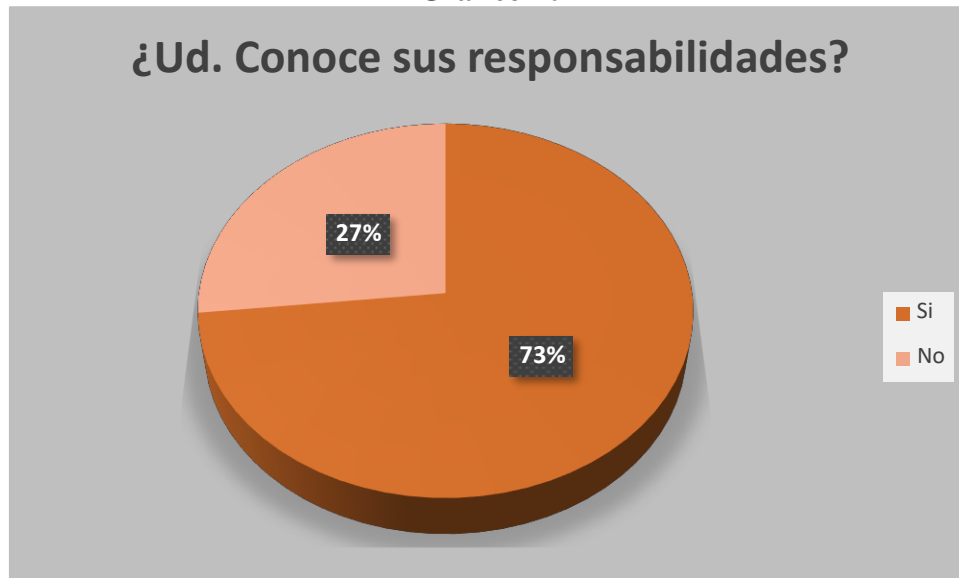
El 57% de encuestados no se siente apoyado por sus superiores, mientras que el 43% si siente apoyo por parte de los mismos.

Tabla 10

¿Ud. Conoce sus responsabilidades?		
	Personal	%
Si	22	73.3
No	8	26.7
Total	30	100.0

Fuente: Encuesta a personal de enfermería de HOSPITAL DE ICA.

Gráfico 10



Fuente: Encuesta a personal de enfermería de HOSPITAL DE ICA.

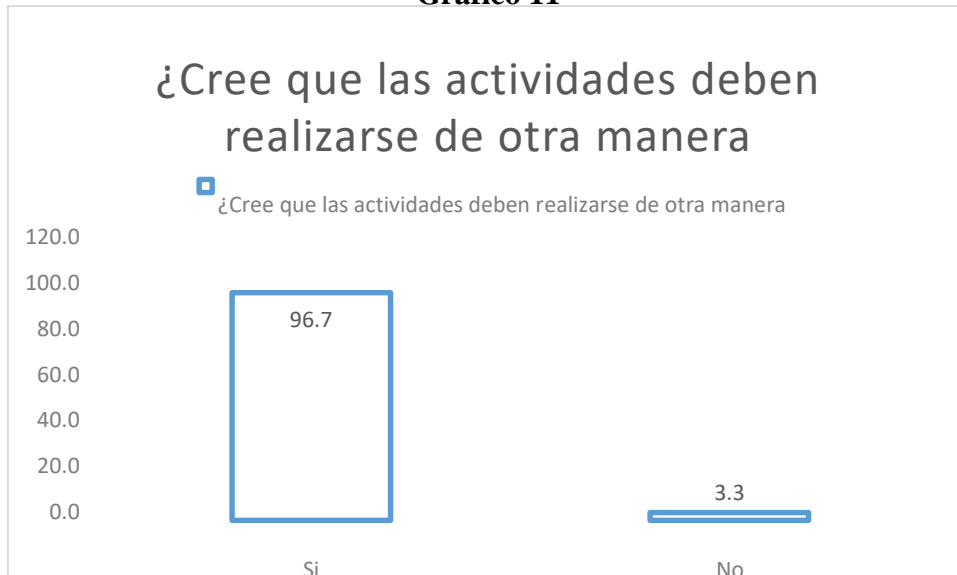
El 73% de los encuestados manifestó conocer cuáles son sus responsabilidades, mientras que el 27% de ellos, no conoce cuáles son sus responsabilidades.

Tabla 11

¿Cree que las actividades deben realizarse de otra		
	Personal	%
Si	29	96.7
No	1	3.3
Total	30	100.0

Fuente: Encuesta a personal de enfermería de HOSPITAL DE ICA.

Gráfico 11



Fuente: Encuesta a personal de enfermería de HOSPITAL DE ICA.

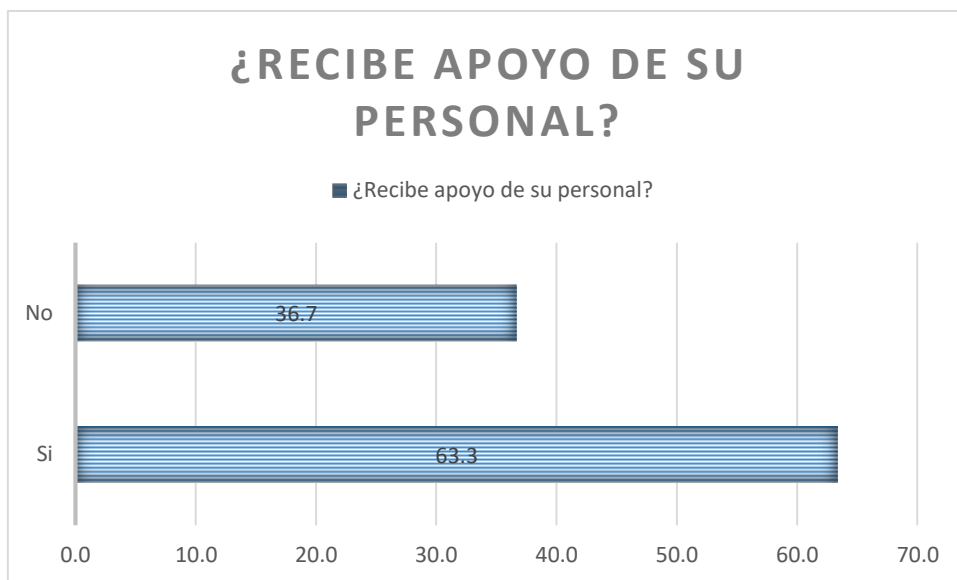
Aquí se puede observar que el 96.7% considera que sus actividades deben realizarse de otra manera, mientras que el 3.3% considera que deben seguir haciéndose del mismo modo.

Tabla 12

¿Recibe apoyo de su personal?		
	Personal	%
Si	19	63.3
No	11	36.7
Total	30	100.0

Fuente: Encuesta a personal de enfermería de HOSPITAL DE ICA.

Gráfico 12



Fuente: Encuesta a personal de enfermería de HOSPITAL DE ICA.

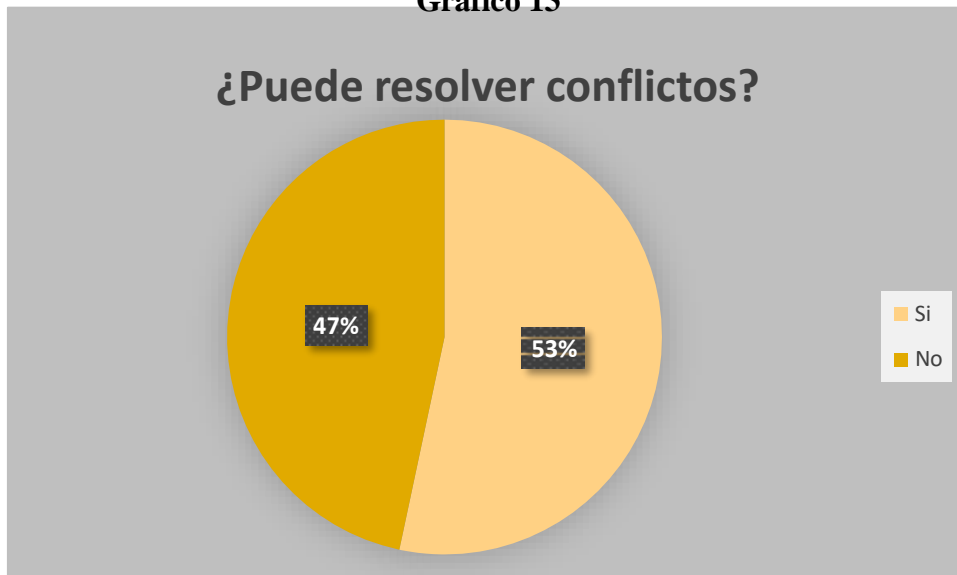
Alguno de los encuestados considera que no recibe apoyo de su personal representando el 36.7%, mientras que el 63.3% considera que si recibe dicho apoyo.

Tabla 13

¿Puede resolver conflictos?		
	Personal	%
Si	16	53.3
No	14	46.7
Total	30	100.0

Fuente: Encuesta a personal de enfermería de HOSPITAL DE ICA.

Gráfico 13



Fuente: Encuesta a personal de enfermería de HOSPITAL DE ICA.

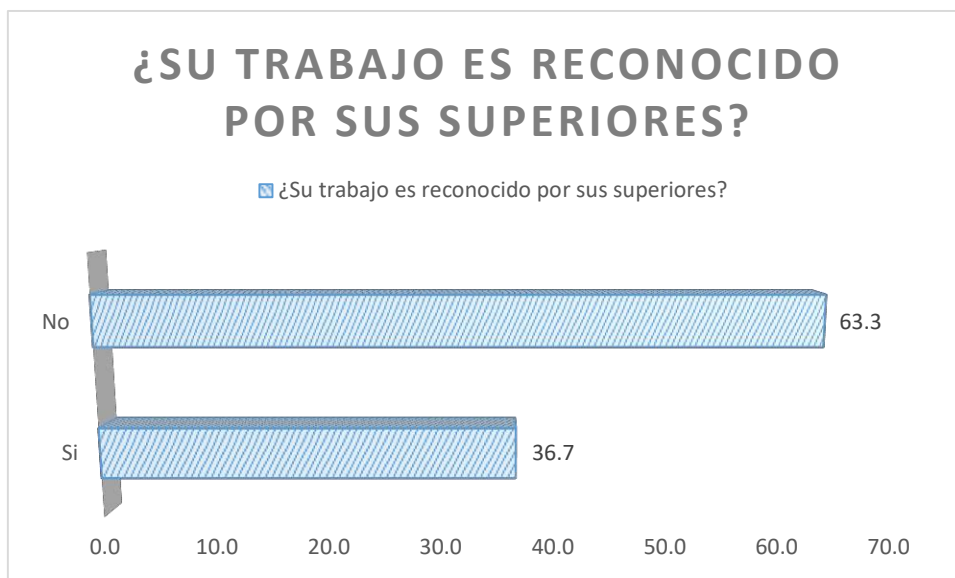
El 47% de los participantes considera que no puede resolver conflictos, mientras que el 53% menciona que si puede hacerlo.

Tabla 14

¿Su trabajo es reconocido por sus superiores?		
	Personal	%
Si	11	36.7
No	19	63.3
Total	30	100.0

Fuente: Encuesta a personal de enfermería de HOSPITAL DE ICA.

Gráfico 14



Fuente: Encuesta a personal de enfermería de HOSPITAL DE ICA.

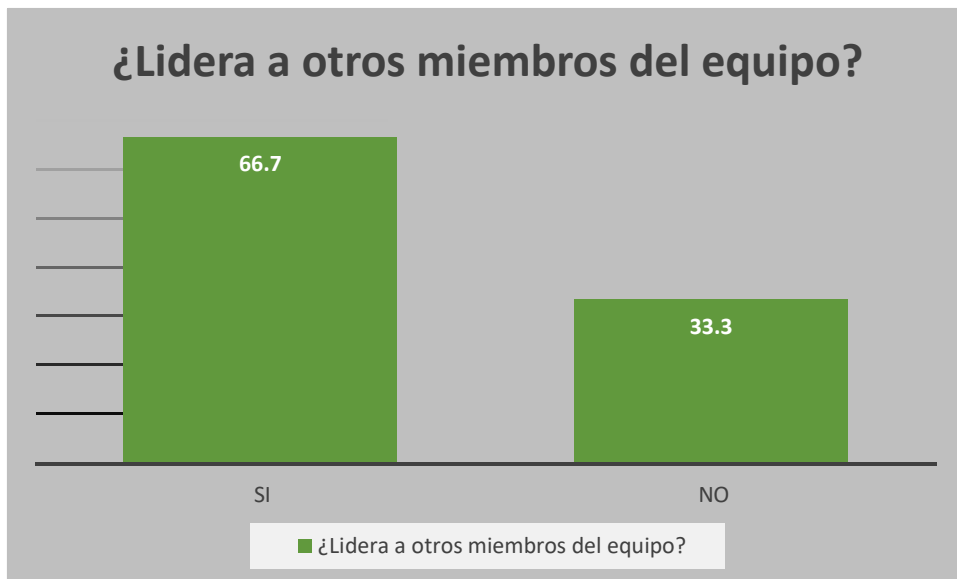
El 63.3% de encuestados menciona que no es reconocido por sus superiores y el 36.7% considera que su labor si es reconocida por los mismos.

Tabla 15

¿Lidera a otros miembros del equipo?		
	Personal	%
Si	20	66.7
No	10	33.3
Total	30	100.0

Fuente: Encuesta a personal de enfermería de HOSPITAL DE ICA.

Gráfico 15



Fuente: Encuesta a personal de enfermería de HOSPITAL DE ICA.

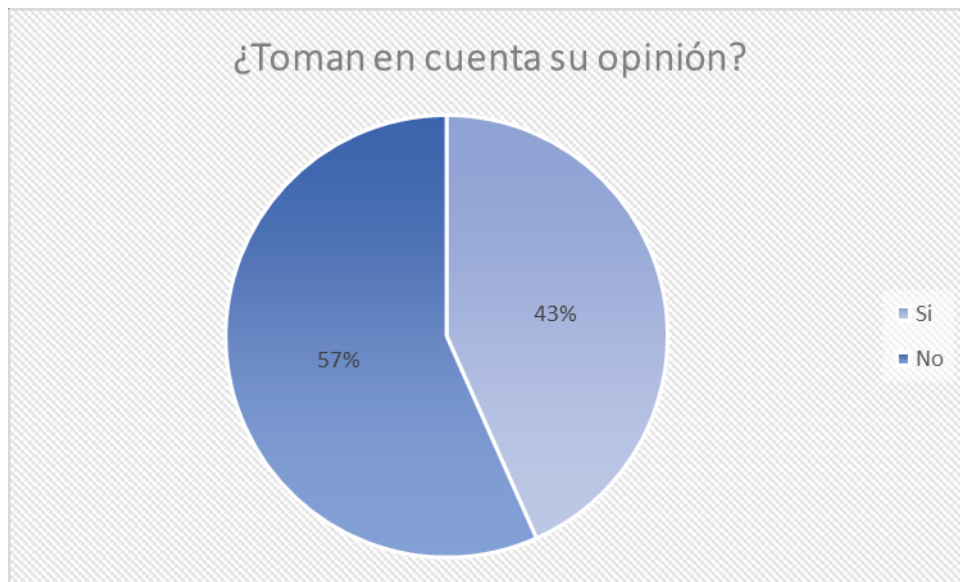
El 66.7% menciona que lidera o liderado a otros miembros del equipo de salud, mientras que el 33.3% menciona que no lo ha hecho.

Tabla 16

¿Toman en cuenta su opinión?		
	Personal	%
Si	13	43.3
No	17	56.7
Total	30	100.0

Fuente: Encuesta a personal de enfermería de HOSPITAL DE ICA.

Gráfico 16



Fuente: Encuesta a personal de enfermería de HOSPITAL DE ICA.

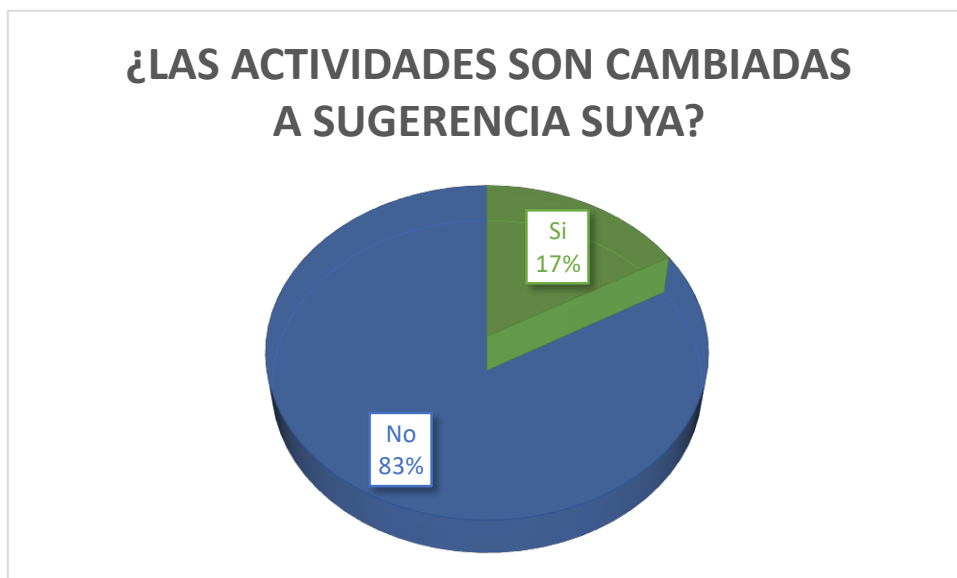
A la pregunta de si tomaban en cuenta su opinión, el 57% consideraba que no tomaban en cuenta su opinión, y el 43% que si lo hacían.

Tabla 17

¿Las actividades son cambiadas a sugerencia suya?		
	Personal	%
Si	5	16.7
No	25	83.3
Total	30	100.0

Fuente: Encuesta a personal de enfermería de HOSPITAL DE ICA.

Gráfico 17



Fuente: Encuesta a personal de enfermería de HOSPITAL DE ICA.

El 17% de encuestados, consideraban que las actividades eran cambiadas a sugerencia suya, pero el 83% consideraban que no eran cambiadas.

Tabla 18

¿Las tareas cambian contra su voluntad?		
	Personal	%
Si	23	76.7
No	7	23.3
Total	30	100.0

Fuente: Encuesta a personal de enfermería de HOSPITAL DE ICA.

Gráfico 18



Fuente: Encuesta a personal de enfermería de HOSPITAL DE ICA.

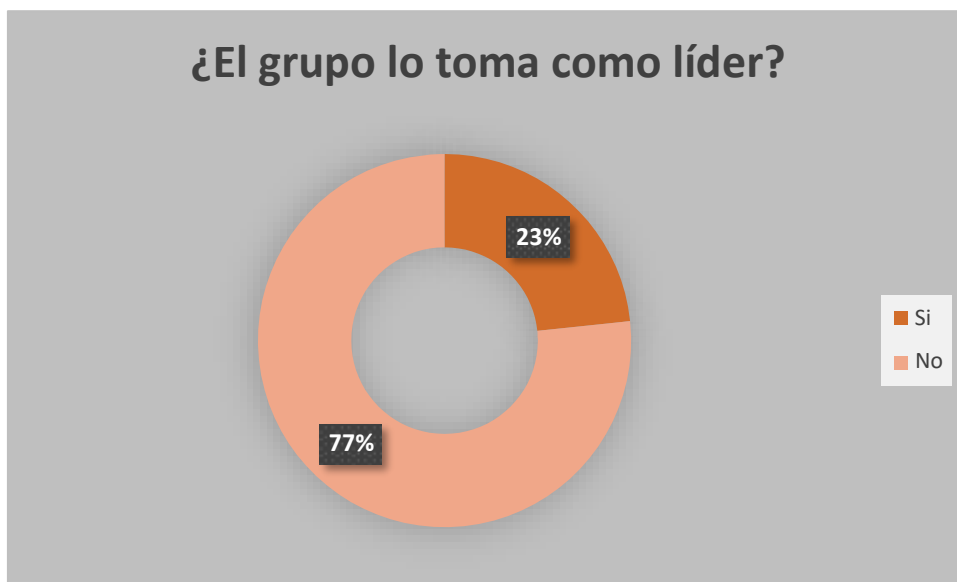
En la tabla y gráfico 18 se aprecia que el 23.3% de personal encuestado considerado que las tareas que realizaba eran cambiadas contra de su voluntad y el 76.7% que dichas tareas no eran cambiadas de esa manera.

Tabla 19

¿El grupo lo toma como líder?		
	Personal	%
Si	7	23.3
No	23	76.7
Total	30	100.0

Fuente: Encuesta a personal de enfermería de HOSPITAL DE ICA.

Gráfico 19



Fuente: Encuesta a personal de enfermería de HOSPITAL DE ICA.

El 77% de encuestados consideraba que su grupo no lo tomaba como líder, mientras que el 23% si se consideraba líder.

5.2 ANÁLISIS INFERENCIAL

HIPÓTESIS GENERAL:

- Hi Los factores de riesgo psicosocial laboral están relacionados a la capacidad de liderazgo en el personal de enfermería en el HOSPITAL DE ICA en el 2021.
- Ho Los factores de riesgo psicosocial laboral no están relacionados a la capacidad de liderazgo en el personal de enfermería en el HOSPITAL DE ICA en el 2021.

Frecuencias obtenidas de la Hipótesis General

$$Fe = \frac{(TMR) (TMC)}{N}$$

Liderazgo	Factores psicosociales		TMR
	Si	No	
SI	A 11	B 10	21
NO	C 6	D 3	9
TMC	17	13	30

TMR = Total Marginal de Renglón

TMC = Total Marginal de columna

N = Número total de frecuencias de cuadro

Fórmula de CHI cuadrada

$$X^2 = \frac{(fo - fe)^2}{fe}$$

Casilla	Fo	Fe	fo - fe	(fo - fe) ²	(fo - fe) ² / fe
A	11	176.37	3.63	13.18	0.075
B	10	7.63	-3.63	13.18	1.73
C	6	8.63	-3.63	13.18	1.53
D	3	0.37	3.63	13.18	35.62
	N = 30				Σ = 38.96

Comparar el resultado de CHI cuadrada

$$gl = (r-1) (c-1)$$

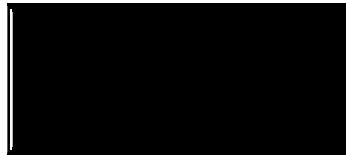
gl = Grados de libertad

r = Renglones del cuadro

c = Columnas del cuadro

$$gl = (2-1) (2-1) = 1$$

gl = 3.841 (Tabla Confianza 95%)



SE ACEPTA LA HIPÓTESIS GENERAL

CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En la tabla 1 se puede observar que a la pregunta se siente tranquilo en su trabajo, más de la mitad respondió que sí y esto puede ser debido a muchos factores, personales o económicos, sin embargo, habría que revisar a fondo porque el 26.7% de los encuestados refirió que no se sentía a gusto, considerando las siguientes respuestas que dieron a lo largo de toda la encuesta.

Si bien el personal de enfermería depende directamente de las indicaciones del médico, este personal de enfermería, también toma decisiones dentro de sus competencias, es por ello que el 60% refirió que si tomaba decisiones obviamente dentro de las actividades que les corresponde hacer.

El personal de enfermería se encontraba satisfecho con el trabajo que realiza, sin embargo, cabe resaltar, que casi la mitad de ellos no se encontraba satisfecho con dicho trabajo; esto puede ser debido a las condiciones laborales o a la sobrecarga de trabajo que ellos poseen.

Casi todo trabajador encuestado considera que su trabajo es peligroso y al hablar con ellos se determinó que dicho peligro radicaba en las actividades que realiza y en el contacto continuo con material punzocortante y/o con líquidos biológicos y secreciones, lo que aumenta en gran medida, si es que no se utilizarán las medidas de bioseguridad como el uso de guantes, mascarilla, gorro, etc.

Cómo se mencionó las horas de trabajo en el personal son numerosas, lo que aumenta la sobrecarga de trabajo; es por ello que esta pregunta sobre la satisfacción de las horas de trabajo, el 60% respondió que no se encontraba satisfecho con las mismas.

Dada la carga de trabajo la atención a los pacientes, el número de pacientes, las actividades que realizan y el número de horas, más del 80% de los encuestados respondió que sentía un desgaste emocional, qué podría repercutir en su quehacer diario.

El personal de salud está en contacto directo con los familiares y con los propios pacientes, es por ello que las emociones, si bien pueden presentarse, no deben manifestarse abiertamente; y aquí encontramos que la tabla 7 se encuentra dividida, no hay un consenso en relación al resultado.

En algunos lugares de trabajo, ofrecen la posibilidad de capacitaciones constantes. Sin embargo, aquí nos manifiesta el 70% los encuestados, que no pueden aprender en su trabajo y esto no sólo a las actividades externas al mismo, sino, dentro del mismo, pues muchas veces el trabajo es repetitivo y constante.

El personal de enfermería, cómo se mencionó anteriormente, está en relación directa con el médico y con sus supervisores, en este caso, nuestros encuestados manifestaron que si sienten apoyo de ellos en las diferentes actividades que realizan; sin embargo, hay algunas ocasiones en las cuales este apoyo no se da y se sienten un poco frustrados o abandonados dentro de su ambiente laboral.

Cada institución tiene una serie de normas y reglamentos, y dentro de ellos se encuentran las responsabilidades que debe cumplir cada profesional, en este caso, más del 70% coinciden en que si conoce sus responsabilidades y sólo un 27% las desconocen; posiblemente debido a la falta de capacitación e inducción para la realización de determinadas actividades.

Casi todo el personal coincide en que las actividades deben realizarse de diferente manera, pues en algunos casos, se encuentran según manifiestan, protocolos o guías que no se adecúan a la realidad de su ambiente laboral y ello perjudica o retrasa actividades que podrían ser llevadas a cabo de manera mucho más rápida y eficaz.

Otra de las preguntas en relación al liderazgo fue acerca del apoyo que recibe del personal que se tiene a cargo de ellas, se tuvo que poco más de 60% respondió que si recibe apoyo; sin embargo, dicho apoyo también debe ser retribuido por parte de ellas, con ciertas facilidades que se deben otorgar, según indicaron, en relación al horario o a temas personales.

Muchas veces se ha visto que aquella persona que maneja personal debe estar en capacidad de resolver conflictos que se presentan durante la jornada laboral, en nuestro estudio silencio el 47% de ellas no se siente capaz de resolver los conflictos laborales, posiblemente a causa de una falta de capacitación o a que la carga laboral es demasiada y no pueden darse suficiente tiempo para lidiar con problemas de índole, muchas veces, personales, pero que perjudican el trabajo grupal.

Sí bien es cierto que se siente apoyada por sus superiores, consideran en algunos casos que su trabajo no es reconocido por los mismos, dicho reconocimiento, según indican, debería manifestarse a través de facilidades en el horario o económicas, o incluso a través de documentos o cartas de recomendación y felicitación.

El 66.7% de las encuestadas manifestó que si se sienten en capacidad de liderar otros miembros del equipo, o al personal que tiene a su cargo, considerando su vez, que también sienten que reciben apoyo por parte del mismo; eso es un factor positivo, pues mejora la capacidad de respuesta del grupo.

Poco más de la mitad de los encuestados coincidió en que sus superiores, si bien valoran su opinión, ésta no es tomada en cuenta para ciertas actividades o ciertas acciones dentro del servicio, lo que conlleva que dichas acciones sean realizadas por obligación o por compromiso, sin la consiguiente integración del personal al grupo de trabajo, al sentirse excluidos o al sentirse que no son tomados en cuenta.

A la pregunta de si alguna actividad ha sido cambiada a sugerencia de los encuestados, más el 80% coincidió en que las actividades no fueron cambiadas y que no se toma en cuenta la opinión en relación a las mismas, esto puede ser debido a que existen una serie de protocolos y normas, que, en algunos casos, deberían revisarse para mejorar la eficacia de la atención en el servicio según refirieron.

En algunos casos, se presentan las situaciones en qué se debe realizar una serie de actividades aún en contra de la voluntad del personal, que, al ser una entidad castrense, se deben asumir ciertas responsabilidades a indicación el personal superior, muchas veces sin un aviso previo y sin tiempo de socializar las nuevas actividades.

CONCLUSIONES

1. Los factores de riesgo psicosocial laboral y de la capacidad de liderazgo en el personal de enfermería en el HOSPITAL DE ICA en el período marzo octubre 2018, son los referidos a las condiciones laborales y al trato con Los Superiores o los responsables del servicio.
2. Los riesgos psicosociales están determinados por las condiciones de trabajo y éstas, a su vez, están relacionadas con la percepción que tiene el personal de enfermería acerca de su propia labor dentro de su área o servicio.
3. El personal de enfermería puede ser líder dentro del área de su competencia, si tuviera el apoyo de sus superiores, dentro de los servicios donde se desempeña.
4. Al no tomar en cuenta la opinión del personal de enfermería, éstos no se sienten satisfechos o integrados en su ambiente laboral.

RECOMENDACIONES

1. Se deberían establecer reuniones con el personal de enfermería a fin de conocer sus condiciones laborales y sus propuestas de mejora para los diferentes servicios en los que se desempeñan.
2. Considerar la capacitación del personal de enfermería en relación a temas de liderazgo y de gerencia, a fin de mejorar las aptitudes del mismo en relación al manejo de personal y de actividades dentro de su servicio
3. Brindar apoyo de parte de los superiores del personal de enfermería a fin de mejorar los protocolos de atención, tomando en cuenta sus sugerencias, pues son ellos los que se encuentran en contacto directo con las actividades relacionadas con el paciente que tienen bajo su responsabilidad.
4. Se deberían realizar mayores investigaciones en relación a este tema, a fin de evidenciar más detalladamente la opinión del personal de enfermería y verificar cuales son los mayores problemas que enfrentan dentro de su servicio para mejorar la calidad de atención de los pacientes.

FUENTES DE INFORMACIÓN

1. Aguirre, A. & Martinez, M. (2006). Influencia de la situación laboral en el ajuste familia-trabajo. *Mapfre medicina*, ISSN 1130-5665, 17,(1) 14-24.
2. Aldrete, M., Pando, M., Aranda, C. & Torres, T. (2006). Acoso psicológico en el trabajo: ¿un problema de género?. *Enseñanza e investigación en psicología*, 11, (1) 53 63.
3. Alvarez, A., Arce, M., Barrios, A. & Sanchez, A (2005). Síndrome de burnout en médicos de hospitales públicos en la ciudad de corrientes, *Revista de Posgrado de la Cátedra de Medicina* 141, 27 30.
4. Ausfelder, T. (2002). *El acoso moral en el trabajo*. Océano-Ámbar. Barcelona.
5. Bautista, M. & Cardona, M. (2000). Factores de riesgo psicosocial en trabajadores de la Universidad Pontificia Bolivariana de Bucaramanga. Colombia.
6. Bravo C., Nazar G. Riesgo psicosocial en el trabajo y salud en conductores de locomoción colectiva urbana en Chile. *Rev. SALUD DE LOS TRABAJADORES* [en línea] 2015,23(2); [105-114 p.]
7. Ramírez M., Gomez M., Rubio V. Factores de riesgo psicosocial en conductores de servicio público especial de pasajeros de Colviajes S.A .[sede web]. Colombia
8. Pando M, Varillas W, Aranda C, Elizalde F. (2016) Análisis factorial exploratorio del 'Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo' en Perú. *An. Fac. med.* 77 (4): 365-371.
9. Condori D. (2018) Factores psicosociales como conductores del estrés en los trabajadores de las agencias de viajes y turismo Tour Operadoras en la ciudad de Puno.

10. Paucar A. (2018) Riesgos psicosociales emergentes y satisfacción laboral en colaboradores de una minera peruana. Disponible en : http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3584/1/2018_Paucar-Santiva%C3%B1ez.pdf
11. Pedro R. Gil-Monte. Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. Rev Peru Med Exp Salud Publica. 2012; 29(2):237-41.
12. Raffo E, Ruez L, Cachay O.(2014) Riesgos psicosociales.Industrial Data, [S.l.], v. 16, n. 1, p. 070-079, mar. 2014.
13. Benavides, F (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas Unitat de Recerca en Salut Laboral. Departament de Ciències Experimentals i de la Salut. Universitat Pompeu Fabra. Barcelona.
14. Castro, M & Llanes, J (2002). La prevención de los riesgos psicosociales en la vida cotidiana, Instituto de educación preventiva y atención de riesgos AC, 24 27.
15. Coragio, J (1999). Política social y economía del trabajo alternativas a la política neoliberal para la ciudad. Madrid (prensa) 7-14.
16. Gil Monte(2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública, Rev Esp salud pública; 83, 169 173.
17. Hernandez, L, Olmedo E (2004). Un estudio correlacional acerca del síndrome de estar quemado. Universidad de Laguna. Sevilla, 22 (1) 121 136.
18. Juarez G. (2007). Factores psicosociales laborales relacionados con la tensión arterial y síntomas cardiovasculares en personal de enfermería en mexico, Salud publica en mexico, 49 (2)109-127.
19. Melia et, al (2006). Principios comunes para la evaluación de los riesgos psicosociales en las empresas, Evaluación de Riesgos Barcelona: Forment del Treball nacional. 13-36

20. Moya-Albiol, L., Ángel, M., González-Bono, E., Rodríguez-Alarcón, G. & Salvador, A. (2004). Respuesta fisiológica del estrés en una jornada laboral. Universidad de Valencia.
21. Peiró, J. & Bravo, M. (2003). Factores psicosociales en la prevención de riesgos laborales: oportunidades y retos para la psicología del trabajo y de las organizaciones. ABA Colombia (asociación Colombiana para el avance de las ciencias del comportamiento).
22. Peiró, J. (2004). El sistema del trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Universidad Psychology*, 3, (2)179 -186.
23. Pulido-Navarro & Noriega-Elío (1998) Condiciones objetivas y subjetivas de trabajo y trastornos psicofísicos Instituto Mexicano del Seguro social.
24. Sandin, B. (2003). El ESTRÉS: un análisis basado en el papel de los factores sociales, *Asociación española de psicología conductual (AEPC) Granada España*, 3,(1) 141-157.

ANEXOS

1. Matriz de Consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial laboral y capacidad de liderazgo en el personal de enfermería en el HOSPITAL DE ICA en el 2021?	Determinar los factores de riesgo psicosocial laboral y capacidad de liderazgo en el personal de enfermería en el HOSPITAL DE ICA en el 2021.	Los factores de riesgo psicosocial laboral están relacionados a la capacidad de liderazgo en el personal de enfermería en el HOSPITAL DE ICA en el 2021.	VARIABLE 1: Factor de Riesgo Psicosocial Laboral. DIMENSION: Psicológica. VARIABLE 2: Capacidad de Liderazgo DIMENSIÓN: Liderazgo	TIPO DE INVESTIGACIÓN: Aplicada Transversal NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Descriptiva MÉTODO: Recolección de datos a través de la encuesta, análisis estadístico, presentación de resultados DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: Descriptivo correlacional
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		
¿Cuál es nivel de riesgos psicosociales existentes en el personal de enfermería del HOSPITAL DE ICA en el 2021?	Determinar el nivel de riesgos psicosociales existentes en el personal de enfermería del HOSPITAL DE ICA en el 2021,	Los riesgos psicosociales existentes en el personal de enfermería del HOSPITAL DE ICA en el 2021 es alto.		
¿Cuál es el nivel de capacidad de liderazgo posee	Conocer el nivel de capacidad de liderazgo	La capacidad de liderazgo posee el personal de enfermería del HOSPITAL		

<p>el personal de enfermería del HOSPITAL DE ICA en el 2021?</p> <p>¿Cuál es el impacto de los factores de riesgo psicosocial laboral y capacidad de liderazgo en el personal de enfermería en el HOSPITAL DE ICA en el 2021?</p>	<p>posee el personal de enfermería del HOSPITAL DE ICA en el 2021.</p> <p>Evaluar impacto de los factores de riesgo psicosocial laboral y capacidad de liderazgo en el personal de enfermería en el HOSPITAL DE ICA en el 2021.</p>	<p>DE ICA en el 2021 les permite solucionar problemas.</p> <p>Los factores de riesgo psicosocial laboral y la capacidad de liderazgo en el personal de enfermería en el HOSPITAL DE ICA en el 2021 son desarrollado por todo el personal.</p>		<p>POBLACIÓN:</p> <p>La población está comprendida por todo el personal de enfermería del HOSPITAL DE ICA de San Borja, de los diferentes turnos, siendo el total de 32 personas a quienes se las evaluará.</p> <p>MUESTRA:</p> <p>La muestra será la obtenida tras la aplicación de la fórmula de “determinación de la muestra para poblaciones finitas” obteniéndose un</p>
---	---	---	--	---

				<p>resultado de 30 personas TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS: Se utilizará el programa estadístico Excel para Windows, en dicho programa se vaciaron las respuestas de las encuestas y se elaboraron tablas de doble entrada con el recuento total de los participantes, posteriormente, se procedieron a elaborar gráficas que fueron explicadas.</p>
--	--	--	--	---

2. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ENCUESTA

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción.

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL

REDACCION DE ITEMS	ESCALA DE MEDICION
¿Se siente tranquilo en su trabajo?	Si/ No
¿Toma decisiones en su trabajo?	Si/ No
¿Está satisfecho con el trabajo realizado?	Si/ No
¿Su trabajo es peligroso?	Si/ No
¿Está satisfecho con sus horas de trabajo?	Si/ No
¿Siente desgaste emocional?	Si/ No
¿Expresa emociones en su trabajo?	Si/ No
¿Puede aprender en su trabajo?	Si/ No
¿Siente apoyo de sus superiores?	Si/ No

CAPACIDAD DE LIDERAZGO

REDACCIÓN DE ITEMS	ESCALA DE MEDICION
¿Ud. Conoce sus responsabilidades?	Si/ No
¿Cree que las actividades deben realizarse de otra manera	Si/ No
¿Recibe apoyo de su personal?	Si/ No

¿Puede resolver conflictos?	Si/ No
¿Su trabajo es reconocido por sus superiores?	Si/ No
¿Lidera a otros miembros del equipo?	Si/ No
¿Toman en cuenta su opinión?	Si/ No
¿Las actividades son cambiadas a sugerencia suya?	Si/ No
¿Las tareas cambian contra su voluntad?	Si/ No
¿El grupo lo toma como líder?	Si/ No

3. VALIDACIÓN DE EXPERTOS



APRECIACIÓN DEL EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Nº	ASPECTOS A CONSIDERAR	SI	NO
1	El instrumento tiene estructura lógica.		
2	la secuencia de presentación de ítems es óptima		
3	El grado de dificultad o complejidad de los ítems.		
4	Los términos 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 ítems permiten medir el problema de investigación.		
8	Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.		
9	El instrumento abarca las variables, sub variables e indicadores.		
10	Los ítems permiten contrastar la hipótesis.		

FECHA: / /

.....
NOMBRE Y APELLIDOS

FIRMA DEL EXPERTO

5. MATRIZ DE ELABORACION DE INSTRUMENTOS

**FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL Y CAPACIDAD DE
LIDERAZGO EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL
DE ICA EN EL 2021**

OBJETIVO GENERAL ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial laboral y capacidad de liderazgo en el personal de enfermería en el HOSPITAL DE ICA en el 2021?

VARIABLE X **Factores de Riesgo Psicosocial Laboral**

DEFINICION CONCEPTUAL Los factores de riesgo psicosociales son condiciones producidas por las actividades laborales que tienen el potencial de dañar de alguna manera a los trabajadores de una entidad, y están originados en diferentes aspectos de la organización del trabajo.

DEFINICION OPERACIONAL Condiciones de trabajo que perjudican la salud del personal de enfermería a nivel físico o psíquico, que tienen un origen diverso entre el mismo personal o desde los pacientes hacia los trabajadores.

DIMENSIONES	INDICADORES	REDACCION DE ITEMS	TIPO DE INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICION
Psicológica	Tranquilidad	¿Se siente tranquilo en su trabajo?	Encuesta	Si/ No
	Toma de decisiones	¿Toma decisiones en su trabajo?	Encuesta	Si/ No
	Trabajo realizado	¿Está satisfecho con el trabajo realizado?	Encuesta	Si/ No
	Peligro del trabajo	¿Su trabajo es peligroso?	Encuesta	Si/ No
	Horas del trabajo	¿Está satisfecho con sus horas de trabajo?	Encuesta	Si/ No
	Desgaste emocional	¿Siente desgaste emocional?	Encuesta	Si/ No
	Expresa emociones	¿Expresa emociones en su trabajo?	Encuesta	Si/ No
	Aprender	¿Puede aprender en su trabajo?	Encuesta	Si/ No
	Apoyo de superiores	¿Siente apoyo de sus superiores?	Encuesta	Si/ No

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL Y CAPACIDAD DE LIDERAZGO EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL DE ICA EN EL 2021

OBJETIVO GENERAL ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial laboral y capacidad de liderazgo en el personal de enfermería en el HOSPITAL DE ICA en el 2021?

VARIABLE Y DEFINICION CONCEPTUAL **Capacidad de Liderazgo**
 Habilidades y aptitudes para dirigir y/u orientar a un grupo de personas para la consecución de objetivos trazados por la empresa.

DEFINICION OPERACIONAL
 Habilidades desarrolladas por el personal de enfermería para tomar decisiones y dirigir las acciones de salud dentro de su competencia para mejorar la calidad de vida de los pacientes y apoyar al equipo de salud a lograr los objetivos propuestos.

DIMENSIONES	INDICADORES	REDACCIÓN DE ITEMS	TIPO DE INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICION
Liderazgo	Conoce su responsabilidad	¿Ud. Conoce sus responsabilidades	Encuesta	Si/ No
	Cree que se debe hacer de otra manera	¿Cree que las actividades deben realizarse de otra manera	Encuesta	Si/ No
	Recibe apoyo	¿Recibe apoyo de su personal?	Encuesta	Si/ No
	Resuelve conflictos	¿Puede resolver conflictos?	Encuesta	Si/ No
	Reconocen su trabajo	¿Su trabajo es reconocido por sus superiores?	Encuesta	Si/ No
	Lidera a otros miembros del equipo	¿Lidera a otros miembros del equipo?	Encuesta	Si/ No
	Toman en cuenta su opinión	¿Toman en cuenta su opinión?	Encuesta	Si/ No
	Cambian de actividades por Ud.	¿Las actividades son cambiadas a sugerencia suya?	Encuesta	Si/ No
	Cambian las tareas contra su voluntad	¿Las tareas cambian contra su voluntad?	Encuesta	Si/ No
	El grupo lo sigue	¿El grupo lo toma como líder?	Encuesta	Si/ No

6. CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL Y CAPACIDAD DE LIDERAZGO EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL CENTRO MÉDICO NAVAL EN EL PERIODO MARZO A OCTUBRE 2018

PROPÓSITO DEL ESTUDIO

Este estudio se realizará con el propósito de estudiar los factores de riesgo psicosocial laboral y capacidad de liderazgo en el personal de enfermería en el centro médico naval en el periodo marzo a octubre 2018.

PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE INFORMACIÓN

El instrumento validado (encuesta), se aplicará al personal de enfermería del centro médico naval y la información obtenida, se vaciará en programas informáticos para su tabulación y evaluación.

RIESGOS

La participación en el estudio no lo supondrá algún riesgo, para su integridad física, mental o laboral.

BENEFICIOS

Al obtener la información, la institución podrá establecer una serie de mejoras en el ambiente laboral y a través de protocolos de atención para el personal como para los pacientes.

COSTOS

El estudio no lo generará algún costo para Ud. ni para su institución.

TIEMPO

La encuesta tomará solo 5 minutos de su tiempo.

CONFIDENCIABILIDAD

Su participación será anónima y confidencial. Los datos recabados serán utilizados estrictamente en la presente investigación respetando su estrictamente su confidencialidad, los cuales serán eliminados al término del estudio.

CONSENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente participar en esta investigación. Tengo pleno conocimiento del mismo y entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio si los acuerdos establecidos se incumplen.

En fe de lo cual firmo a continuación:

Apellidos y Nombres
DNI N° _____